Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 215 del 31 agosto 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Giovedì, 31 agosto 1961 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. **846**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese produttrici di tappeti, stuoie e zerbini di cocco ed articoli affini.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. **847**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la ricerca, l'estrazione, la raffinazione, la lavorazione o la distribuzione di prodotti petroliferi (escluse la ricerca, l'estrazione, la raffinazione, la lavorazione delle rocce asfaltiche e bituminose).

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. **848**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese produttrici della liquirizia della provincia di Teramo.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 846.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese produttrici di tappeti, stuoie e zerbini di cocco ed articoli affini.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 29 marzo 1952 per gli operai dipendenti dalle aziende industriali produttrici di tappeti, stuoie e zerbini di cocco ed articoli affini, stipulato tra la Federazione Italiana Industrie Varie, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Impiegati ed Operai Tessili, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana dei Lavoratori Tessili, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana del Lavoro - Tessili; al quale ha aderito, in data 15 luglio 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori Tessili ed Affini;

Visto l'accordo 27 giugno 1955, e relative tabelle, per il conglobamento e per il riassetto zonale nei riguardi dell'industria dei tappeti, stuoie e zerbini di cocco ed articoli affini, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento della Associazione Nazionale Fabbricanti Tappeti di Cocco, e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, con l'intervento della Federazione Italiana Lavoratori Tessili, l'Unione Italiana del Lavoro, con l'intervento dell'Unione Italiana Lavoratori Tessili; al quale ha aderito, in data 21 giugno 1956, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 118, del 21 novembre 1960 del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale 29 marzo 1952, relativo agli operai dipendenti dalle aziende industriali produttrici di tappeti, stuoie e zerbini di cocco ed articoli affini, nonchè l'accordo 27 giugno 1955 per il conglobamento e per il riassetto zonale nei riguardi dell'industria concernente le attività suddette, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di tappeti, stuoie e zerbini di cocco ed articoli affini.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 9 maggio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 4 agosto 1961
Atti del Governo, registro n. 138, *foglio n.* 15. — DI PRETORO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 29 MARZO 1952 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI TAPPETI, STUOIE E ZERBINI DI COCCO ED ARTICOLI AFFINI

Addì 29 marzo 1952, in Milano,

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIE VARIE, nella persona del suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati*, rappresentato per delega dal Rag. *Cesare Bonardi*, Presidente nell'Associazione Nazionale Fabbricanti stuoie e zerbini di cocco, assistito dal Segretario e dal Rag. *Renzo Gasperini* della Federazione Italiana Industrie Varie, nonchè dai sigg.: Ing. *Franco Boido*, *Gambarova Alcardo, Gaggio Casimiro*, Comm. *Longoni* e Sig. *Icardi*, dal Dott. *Giacomino Giovanni* in rappresentanza dell'Unione Industriali di Cuneo; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Dott. *Mario Binaghi*;

e

la FEDERAZIONE IMPIEGATI E OPERAI TESSILI (F.I.O.T.), rappresentata per la Segreteria Nazionale dall'On. *Teresa Noce*, Segretaria Generale responsabile e dai Segretari Nazionali Sigg. *Nando Maggioni* e Sen. *Giuseppe Casadei*, dai Vice Segretari Nazionali *Libero Cavalli* e *Piero Magagnin* e, per il Comitato Direttivo Nazionale, dai sigg. *Ettore De Simone*, *Walter Alini* e *Ercole Orino*; con l'intervento dei rappresentanti i SINDACATI PROVINCIALI TESSILI, nelle persone dei sigg. *Giacomo Capellaro*, per il Sindacato di Cuneo, *Ferbini Giovanni* per il Sindacato di Milano e *Bigozzi Alberto* per il Sindacato di Venezia; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, nelle persone del Segretario Generale Sen. *Renato Bitossi* e del Vice Segretario Generale Dott. *Luciano Lama*

la FEDERAZIONE ITALIANA DEI LAVORATORI TESSILI (FEDERTESSILI), rappresentata dal sig. *Amleto Barni*, Segretario Generale, dal Sig. *Gianni Dalle Molle*, Vice Segretario Nazionale Sindacale, dal sig. *Luigi Valentini*, Vice Segretario Nazionale; assistiti dal Sig. *Bruno Propersi*; con l'intervento dei Segretari dei SINDACATI PROVINCIALI TESSILI di Milano Sig. *Luigi Colombo*, Torino Sig. *Michele Genisio* e del Sig. *Nerino Cavallari*, Segretario dell'Unione di Venezia; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, nella persona del Sig. Dott. *Paolo Cavezzali*;

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO - TESSILI (U.I.L. Tessili), rappresentata dal suo Segretario Rag. *Franco Novaretti*;

è stato stipulato il presente Contratto Callettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha valore per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di tappeti, stuoie e zerbini di cocco ed articoli affini.

Art. 2.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione al lavoro valgono le disposizioni legislative sul collocamento.

All'atto dell'assunzione, l'operaio dovrà presentare i documenti prescritti dalla legge oltre — se richiesto — un certificato penale di data non anteriore a tre mesi; sempre all'atto dell'assunzione il datore di lavoro gli comunicherà la località di lavoro.

Quando l'operaio venga assunto nonostante la mancanza di qualche documento, l'assunzione diviene definitiva soltanto dopo la presentazione dei documenti mancanti.

Se i documenti risultano regolari e tali da consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di prova si considererà decorrente dall'inizio delle prestazioni a tutti gli effetti di anzianità. Il datore di lavoro, nel caso di mancanza od irregolarità di documenti riguardanti il trattamento previdenziale, è tenuto a regolarizzare la posizione dell'operaio solo dal giorno della sua assunzione.

Il datore di lavoro potrà sottoporre a visita medica il personale da assumere.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di sei giorni di effettivo lavoro, prorogabile di comune accordo fino a 12 giorni.

Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento, da entrambe le parti, la rescissione del rapporto di lavoro senza alcun preavviso, mediante il solo pagamento della retribuzione corrispondente al lavoro prestato.

All'operaio confermato in servizio la Direzione fisserà la paga che, a decorrere dal giorno stesso dell'assunzione, non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria alla quale viene assegnato.

L'operaio che non venga confermato, o che non creda di accettare le condizioni propostegli, lascerà senz'altro lo stabilimento ed avrà in tale caso diritto di percepire la retribuzione corrispondente al lavoro prestato, senza alcuna indennità.

Nel caso di infortunio sul lavoro occorso all'operaio durante il periodo di prova è ammessa la facoltà di completare detta prova qualora l'operaio sia in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni consecutivi.

L'operaio che abbia prestato in epoca precedente di non oltre un anno servizio nella stessa azienda con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella fissata dalle norme legislative e interconfederali, fatte salve le deroghe relative nonchè quelle del presente contratto e quelle riguardanti il personale addetto a lavori discontinui e di semplice attesa e custodia.

Al segnale di inizio del lavoro di reparto, l'operaio deve trovarsi al suo posto, pronto ed in condizioni di iniziare il lavoro.

Gli operai ritardatari saranno riammessi trascorsi 5 minuti dopo l'inizio del lavoro di reparto e durante un ulteriore termine di 10 minuti, salvo il caso di recidiva.

La distribuzione dell'orario giornaliero è comunicata agli operai in apposita tabella da affiggersi all'entrata dello stabilimento.

In quelle aziende ove non venga prestato il lavoro nel pomeriggio del sabato, le ore così non lavorate saranno distribuite negli altri giorni della settimana, nell'ambito dell'orario normale di cui al primo comma e nel limite di un'ora al giorno, e verranno retribuite a regime normale.

Art. 5.

INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzione del lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, saranno corrisposte la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai pur non essendo trattenuti in stabilimento, non vennero preavvisati in termine utile in relazione alla possibilità di prevedere l'evento, saranno corrisposti l'intera paga di fatto ed il 50 % dell'indennità di contingenza per la prima giornata di sospensione;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione Salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, nonchè nel caso di riduzione di lavoro a meno di 24 ore settimanali per un periodo superiore a quattro settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di anzianità.

Art. 6.

RECUPERI

Le ore di lavoro perdute per le cause di cui all'articolo precedente o per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, possono essere recuperate a regime normale con le seguenti modalità: il recupero deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera oltre le otto ore normali e, in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di nove ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute.

In ogni caso, il recupero potrà essere effettuato solo entro le due quindicine immediatamente successive a quella in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 7.

PULIZIA DEL MACCHINARIO

La pulizia del macchinario deve essere effettuata tenendo presenti le disposizioni di legge in materia di prevenzione infortuni (R. D. 18 giugno 1899, n. 230 - *Gazzetta Ufficiale* 26 giugno 1899, n. 148).

Qualora sia disposta oltre i limiti dell'orario normale di lavoro è considerata come prestazione straordinaria e verrà come tale retribuita.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Il lavoro straordinario potrà essere effettuato nei casi, nei limiti e con la procedura previsti dalle vigenti norme legislative.

L'operaio è tenuto a prestare il lavoro straordinario, festivo e notturno richiesto dalla direzione salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale stabilito per legge, fatte salve le deroghe ed eccezioni.

Il lavoro autorizzato e prestato fra le ore 22 e le ore 6 è considerato notturno.

Salvo eventuali diverse determinazioni di legge sono stabilite le percentuali di maggiorazione seguenti:

per il lavoro straordinario diurno	15 %
per il lavoro notturno non a turni	15 %
per il lavoro notturno a turni avvicendati	10 %
per il lavoro festivo	35 %
per il lavoro straordinario festivo diurno oltre le 8 ore	45 %
per il lavoro straordinario notturno	30 %

Le percentuali di cui sopra si applicano sul salario individuale di fatto, maggiorato per i cottimisti della percentuale di cottimo, e sulla indennità di contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza a scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario compatibilmente con l'esigenza del lavoro ed in quanto le prestazioni del lavoro straordinario gli impediscono di frequentare le scuole medesime.

Art. 9.

LAVORI DISCONTINUI

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere.

Per i custodi ed i portieri fruenti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni ad esso pertinenti, tale orario è portato fino a 12 ore, fermo restando l'obbligo per i lavoratori di cui sopra di rispondere, senza diritto a compensi ulteriori, alle eventuali chiamate di carattere eccezionale che potessero aver luogo oltre i predetti limiti di orario.

Per le ore eccedenti i limiti di orario suddetti, verranno corrisposte le normali maggiorazioni per lavoro straordinario.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale per lavoro notturno.

Agli effetti dell'indennità di contingenza valgono gli accordi interconfederali in materia.

Art. 10.

APPRENDISTATO

E' considerato apprendista l'operaio compreso fra i 14 e i 18 anni di età che venga assunto nello stabilimento per acquistare un addestramento tecnico pratico atto a farlo divenire operaio qualificato.

Riconosciuta per le particolari condizioni dell'industria manifatturiera di tappeti, stuoie e zerbini di cocco l'opportunità di avviare ad addestrare al lavoro anche personale non esperto che abbia superato il limite di cui sopra, è consentita l'assunzione di tale personale come apprendista fino ad una età massima di anni 21.

Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista deve lavorare a giornata e, nel caso che venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio ancorchè non siano trascorsi i termini di durata massima dell'apprendistato e gli devono essere applicate le medesime tariffe di cottimo. Il periodo di addestramento iniziato presso altra azienda, deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto, semprechè riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa fra un periodo e l'altro una interruzione superiore ai 18 mesi.

Se l'apprendista addetto alla lavorazione di manufatti in cocco provenga da altre aziende della stessa categoria con tipo di macchinario diverso, il compimento del periodo prescritto viene ridotto alla metà. Parimenti viene ridotto a metà il periodo di apprendistato per coloro che abbiano frequentato scuole professionali.

L'apprendista che abbia superato metà del periodo di apprendistato, indipendentemente dall'età, può richiedere di essere ammesso a prova intesa ad accertare la sua capacità di lavoro quale operaio. In caso di esito favorevole della prova avrà diritto al passaggio alla rispettiva categoria.

La durata dell'apprendistato è di:

1) 24 mesi, per tessitori e tessitrici di tappeti excelsior ed imperiale con la seguente retribuzione:

60 % della paga della categoria per i primi otto mesi;

80 % della paga della categoria per i successivi otto mesi;

95 % della paga della categoria per gli ultimi otto mesi;

2) 16 mesi, per tessitori e tessitrici di tappeti oriam, scanalatori e scanalatrici, confezionatori e confezionatrici di tappeti a griglia con la seguente retribuzione:

60 % per il primo semestre;

80 % per il secondo semestre;

95 % per gli ultimi quattro mesi

3) 12 mesi, per tessitori e tessitrici di stuoia, carpet — spazzole meccaniche e a mano — anche per le bordatrici, rasatori e rasatrici e per i confezionatori di tappeti olandesi con la seguente retribuzione:

60 % per il primo quadrimestre:

80 % per il secondo quadrimestre;

95 % per il terzo quadrimestre.

La paga dell'apprendista si intende riferita a quella della categoria cui l'apprendista stesso viene assegnato.

Art. 11.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 20 % del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 20 %.

In ogni caso all'operaio dovrà essere garantita la sua paga ad economia.

Le tariffe di cottimo diverranno definitive dopo un periodo di esperimento la cui durata dovrà essere dall'azienda prestabilita in opportuno rapporto tecnico con la natura e con la complessità della lavorazione, nonchè comunicata agli interessati: dopo di ciò potranno essere sostituite o variate soltanto in presenza o di mutamenti dell'articolo o di modificazioni nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo (paga base + 20 %).

Quando l'operaio passi dal lavoro a cottimo al lavoro ad economia nella medesima lavorazione, avrà diritto alla conservazione del guadagno medio orario realizzato

nelle ultime quattro quattordicine o quindicine, semprechè rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Eventuali contestazioni circa l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate secondo la procedura per la risoluzione delle controversie di lavoro.

Art. 12.

CAMBIAMENTO E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione della retribuzione.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore a partire dal secondo giorno.

Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, breve richiamo alle armi, gravidanza e puerperio, nel qual caso il trattamento di cui al 2° comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione e la qualifica alla quale appartiene.

Agli operai assegnati con carattere di continuità alle mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè prevalente rispetto alla natura ed al tempo.

Art. 13.

TRATTAMENTO SALARIALE

Il trattamento salariale è regolato dalle tabelle allegate, dalle norme relative nonchè dalle eventuali successive variazioni.

Qualora personale femminile venga destinato a compiere lavori normalmente eseguiti da personale maschile, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per il personale maschile. Tale condizione si intende soddisfatta nelle lavorazioni a cottimo mediante l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 14.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione può effettuarsi a settimana, a quattordicina, a quindicina o a mese, secondo le consuetudini aziendali. Nel caso che sia effettuata a mese sono dovuti acconti quindicinali di almeno il 90% dell'importo quindicinale.

Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento saranno concordate tra le parti interessate.

Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 10 giorni della scadenza del periodo di paga.

La consegna della paga all'operaio deve essere accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

1) estremi della categoria dell'operaio;
2) elementi costitutivi del guadagno;
3) elementi costitutivi delle trattenute;
4) estremi del periodo di paga relativo.

L'operaio ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonchè sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo avanzi all'atto del pagamento. Tale diritto a reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per gli errori contabili o di qualifica.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'operaio oltre i 15 giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 15.

MENSE

Per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 16.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati all'operaio non appena venuti a conoscenza della ditta.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione globale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 17.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge e più precisamente:

a) i giorni: 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno 4 novembre;

b) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

Capo d'anno - 1° gennaio;
Epifania - 6 gennaio;
S. Giuseppe - 19 marzo;
Ascensione - mobile;
Corpus Domini - mobile;
SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
Assunzione - 15 agosto;

Ognissanti - 1° novembre;
Immacolata Concezione - 8 dicembre;
Natale - 25 dicembre;
S. Stefano - 26 dicembre;
Lunedì di Pasqua - mobile;
La ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento riconosciuta tale nel giorno della sua ricorrenza in calendario.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *c*) sarà corrisposta la normale retribuzione intendendo per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui innanzi, la normale retribuzione per le ore lavorate senza maggiorazione per il lavoro festivo.

Per le ricorrenze di cui al punto *a*) si fa luogo alla corresponsione della normale retribuzione giornaliera secondo le norme legislative ed interconfederali vigenti. In caso di prestazione di lavoro in dette ricorrenze sarà corrisposta per le ore lavorate, oltre la retribuzione prevista dalle norme sopra ricordate, la maggiorazione del lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, nei giorni festivi di cui ai punti *a*) e *c*), la azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941.

Agli operai di ambo i sessi sarà concesso in occasione del loro matrimonio un periodo di congedo di durata fino a 10 giorni consecutivi.

Per tale periodo di congedo essi fruiranno dell'assegno posto a carico della cassa assegni familiari di cui all'accordo sopra citato, nella misura dal minimo di 48 al massimo di 56 ore di retribuzione.

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 20.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla direzione dell'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni;

2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente, e cioè l'intera indennità di licenziamento, senza il preavviso o la relativa indennità sostitutiva.

L'operaio, che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

L'operaio ammalato od infortunato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 21.

SERVIZIO MILITARE

1. — Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio conserva per tutta la durata del servizio il diritto al suo posto ed il decorso dell'anzianità agli effetti del computo dell'indennità di anzianità. Esaurito il servizio l'operaio deve ripresentarsi in azienda, nel termine di 30 giorni, salvo il caso di comprovato impedimento. In difetto l'operaio verrà considerato dimissionario.

2. — La chiamata alle armi per obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il servizio militare di leva e l'operaio ha diritto alla sola conservazione del posto a condizione che si presenti a riprendere servizio entro 30 giorni dal termine del servizio militare di leva per congedamento o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento.

Nel caso di mancata presentazione nei termini di cui sopra l'operaio verrà considerato dimissionario.

Art. 22.

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

All'operaio in trasferta o trasferito, oltre al rimborso dell'importo del viaggio e di altre eventuali spese in-

contrate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente o, in difetto, dalle Organizzazioni territoriali competenti.

Art. 23.

ASSENZE E PERMESSI

Compatibilmente con le esigenze del lavoro l'operaio può ottenere brevi permessi per assentarsi dallo stabilimento per giustificati motivi.

Tutte le assenze devono essere giustificate nei due giorni successivi salvo casi di materiale impossibilità a farlo.

Art. 24.

FERIE

All'operaio che abbia un anzianità di 12 mesi consecutivi presso la ditta nella quale è occupato, saranno concessi ogni anno dodici giorni di ferie pagate.

La retribuzione delle ferie sarà calcolata in base a 96 ore di retribuzione di fatto per il lavoro ad economia, e, per il lavoro a cottimo, in base a 96 ore di guadagno medio orario percepito dall'operaio nelle ultime quattro quattordicine o quindicine immediatamente antecedenti alla concessione delle ferie stesse.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro.

Il pagamento delle ferie sarà effettuato in via anticipata e in ragione dei giorni concessi.

Il diritto alle ferie s'intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà dal giorno in cui l'operaio avrebbe maturato il diritto alle ferie già godute in via anticipata.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza diritto al prolungamento del periodo feriale.

In caso di licenziamento, comunque avvenuto, o di dimissioni, ove sia maturato il diritto alle ferie spetterà all'operaio il godimento delle ferie stesse o la relativa indennità sostitutiva; ove il diritto alle ferie non sia maturato spetterà all'operaio il godimento di una giornata di ferie in ragione di otto ore per ogni mese intero di servizio prestato o frazione di mese non minore di 15 giorni con decorrenza dal periodo feriale dell'anno precedente, oppure dal giorno di assunzione in servizio se questa sia avvenuta successivamente.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

La liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata nella misura di 200 ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno anche computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto, nonchè i periodi di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni della legge sulla « Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri ».

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

Art. 26.

DISCIPLINA DEL LAVORO

L'operaio deve svolgere le mansioni affidategli con la normale diligenza richiesta dalla natura del lavoro nell'interesse dell'azienda e della produzione; deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e non può, durante il rapporto di lavoro, divulgare notizie che possano recare danno all'azienda dalla quale dipende, nè trafugare disegni e campionature, nè lavorare per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'azienda dalla quale dipende.

Durante il lavoro l'operaio non può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo e senza l'autorizzazione prescritta da disposizioni aziendali.

Nell'interno dello stabilimento è proibito introdurre bevande alcooliche o cibi senza il permesso della direzione.

Parimenti non è consentito fumare se non nei luoghi appositamente stabiliti e fuori dell'orario di lavoro.

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che per ordine superiore venisse fatta agli oggetti affidatigli ed a visite personali all'uscita dello stabilimento.

La visita sulla persona dovrà essere compiuta nel minor tempo possibile ed in locale adatto, e per le operaie dovrà effettuarsi con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Durante l'orario di lavoro e comunque nell'ambiente di lavoro sono vietate le raccolte di fondi, di firme, di quote di qualunque genere, nonchè la vendita di merci, oggetti, biglietti e simili.

Chiarimento a verbale

A maggior precisazione dell'ultimo capoverso si chiarisce che quanto riguarda il divieto di raccolta di fondo e di quote di qualsiasi genere, le parti si riservano il coordinamento con eventuali accordi interconfederali in ordine alla raccolta di quote sindacali.

Art. 27.

SANZIONI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto e alle altre norme e regolamenti interni, non in contrasto con le disposizioni contrattuali, possono essere punite:

1) col rimprovero verbale o scritto;
2) con la multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione:
3) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
4) con il licenziamento senza preavviso, ma con la sola indennità di cui all'art. 29;
5) con il licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità di anzianità.

I provvedimenti disciplinari adottati debbono essere portati a conoscenza degli interessati con la precisa indicazione della infrazione commessa.

Rimprovero, multa e sospensione

Il rimprovero e la multa possono essere inflitti all'operaio:

a) che abbandoni il proprio posto senza giustificato motivo e senza l'autorizzazione prescritta da disposizioni aziendali;
b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza autorizzazione o senza giustificato motivo;
c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
d) che per disattenzione guasti il macchinario o il materiale di lavorazione, oppure non avverta i superiori diretti di rilevabili eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
e) che sia trovato in istato di ubriachezza;
f) che in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto, o quelle del regolamento interno, o commetta contro la disciplina, la morale, l'igiene e la sicurezza dello stabilimento mancanze che non siano punibili con il licenziamento.

L'applicazione del rimprovero, della multa, della sospensione si intende adeguata alla minore o maggiore gravità delle mancanze ed alla loro recidività. L'importo delle multe disciplinari deve essere versato alla Cassa di malattia.

Licenziamento

Il licenziamento, con immediata cessazione del lavoro e della retribuzione, può essere inflitto:

1) senza preavviso ma con indennità di anzianità:
a) per contravvenzioni al divieto di fumare di cui al quarto comma dell'art. 26;
b) per litigio con vie di fatto in fabbrica;
c) per assenze senza giustificato motivo per tre giorni di seguito o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
d) per recidiva in qualunque delle colpe che abbiano dato luogo ad una sospensione per la medesima mancanza, o ad una sospensione per mancanza diversa nei sei mesi precedenti;

2) senza preavviso e senza indennità di anzianità:
a) per i movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni o timbrature di schede o per altre alterazioni dei sistemi aziendali di controllo di presenza: tutto in quanto compiuto con dolo;
b) per insubordinazione grave del lavoratore verso i superiori;
c) per furto a danno dell'azienda;
d) per dolo o colpa grave in negligenza od atti con danno per l'azienda;
e) per danneggiamenti volontari, rivelazioni di particolari procedimenti o sistemi di lavoro, trafugamenti di disegni e campionature, lavorazioni in stabilimento per conto proprio o di terzi con danno per la azienda.

Art. 28.

PREAVVISO

Il termine di preavviso per il licenziamento o per le dimissioni è, per ciascuna parte, di una settimana (48 ore).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 27, sarà corrisposta, per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso la stessa azienda, una indennità nella seguente misura:

1) per l'anzianità di servizio maturata sino al 31 dicembre 1951 nella misura e con l'anzianità massima così come previsto dai precedenti contratti di lavoro e comunque in misura non inferiore ai 2 giorni all'anno;

2) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1952 nella misura di:

4 giornate di remunerazione globale (32 ore) per ogni anno di anzianità dal 1° al 4° compiuto;

6 giornate di remunerazione globale (48 ore) per ogni anno di anzianità oltre il 4° compiuto e fino all'8° anno compiuto;

8 giornate di remunerazione globale (64 ore) per ogni anno di anzianità oltre l'8° compiuto.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

Tenuto conto delle particolari esigenze e delle caratteristiche produttive dell'industria dei tappeti, stuoie e zerbini di cocco, che possono dar luogo a prestazioni inferiori ad un anno, all'operaio licenziato, ancorchè non abbia maturato l'anno di anzianità, l'indennità verrà liquidata in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità, qualora l'operaio stesso abbia raggiunto 4 mesi di anzianità.

Per il riconoscimento delle misure di indennità di cui al punto 2) del presente articolo non si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata sino al 31 dicembre 1951.

L'indennità di contingenza sarà calcolata ai fini del computo delle indennità di cui sopra limitatamente alla anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1945.

Art. 30.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate dell'indennità di anzianità prevista dall'art. 29:

1) il 50 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda dai 2 ai 6 anni compiuti;

2) il 75 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre i 6 e fino ai 10 anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi un'anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre i 10 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato non sarà computato nelle anzianità agli effetti del trattamento di cui sopra.

Il 100 % dell'indennità di anzianità in caso di dimissioni è pure dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna, nonchè ai dimissionari per malattia, infortunio, mancata accettazione di trasferimento, riduzione o sospensione di lavoro, nei termini e con le modalità di cui al presente contratto; alle dimissionarie per matrimonio o maternità ed ai dimissionari per trasferimento del capo famiglia, nei termini e con le modalità degli artt. 11 e 12 dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941; ai dimissionari che entrino in ordini religiosi.

Art. 31.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile deve corrispondere al coniuge superstite, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso. In mancanza delle persone indicate le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Art. 32.

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La risoluzione del rapporto di lavoro in caso di cessione di azienda è disciplinata dall'art. 2112 del Codice civile.

La trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso l'operaio conserva nei confronti della nuova azienda i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, trattamento economico, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 33.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 34.

CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

L'operaio chiamato a coprire cariche pubbliche o sindacali ha diritto alla conservazione del posto per la durata massima di due anni, con la sola conservazione del posto, senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 35.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi delle Confederazioni, delle Federazioni Nazionali di Categoria e delle Organizzazioni Territoriali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale e comunque pregiudizievoli all'andamento del lavoro.

Art. 36.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 37.

ABROGAZIONE PRECEDENTI ACCORDI

Il presente contratto sostituisce ed abroga tutti gli accordi in vigore regolanti la stessa materia.

Per quanto non regolato dal presente contratto valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 38.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui al comma precedente, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'operaio in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, e tali condizioni dovranno essere mantenute in vigore « ad personam ».

Art. 39.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto fra le parti interessate per eventuali reclami nella applicazione del presente contratto, le controversie individuali anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del contratto stesso, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda tramite la Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, ferma restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali, e in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 40.

LAVORO A SQUADRE

Nel caso venga istituito il lavoro a squadre, anche per brevi periodi, purchè superiori a due quattordicine, le Organizzazioni stipulanti si dovranno incontrare per la relativa regolamentazione.

Art. 41.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha decorrenza dal 1° marzo 1952 con validità di 2 anni e si intende tacitamente rinnovato per eguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza.

TABELLE SALARIALI

Categoria	Uomini	Donne
Categoria — orditori e orditrici — tessitori e tessitrici addetti a telai a mano di nettapiedi a spazzola e corsie — tessitori e tessitrici che lavorino o che abbiano lavorato presso la stessa azienda indifferentemente stuoie murzuk (oriam) e zerbini excelsior, imperiale — tessitori e tessitrici di telai meccanici e ratiére per la lavorazione del tessuto ad uno o più disegni	47	34
2ª Categoria — tessitori e tessitrici di telai meccanici per corsie carpez e spazzola — intestatrici e scanelatrici — rasatori e rasatrici — tessitori e tessitrici addetti ad una delle seguenti lavorazioni: stuoie murzuk (oriam) zerbini imperiali excelsior	42	32
3ª Categoria — confezionatori di zerbini a griglia e di stoini olandesi — cucitori e cucitrici - parabordi — coloritori, spruzzatori e imballatori — spolatori e spolatrici — bobinatori e bobinatrici - dipanatori e dipanatrici — addetti alle macchine per treccia	40	30
Manovali	37	26

PERSONALE AUSILIARIO

Ausiliari specializzati

Sono considerati ausiliari specializzati quegli operai provetti con specifica preparazione tecnico pratica e che eseguono il lavoro a regola d'arte senza la guida di altro operaio: falegnami, meccanici, ecc. L. 53 orarie.

Ausiliari qualificati

Sono considerati ausiliari qualificati gli operai con mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione tecnica: falegnami, meccanici, ecc. L. 47 orarie.

Aiutanti degli ausiliari

Sono considerati aiutanti degli ausiliari gli operai con funzioni non eccezionali, di aiuto agli ausiliari qualificati e specializzati senza responsabilità tecnica del lavoro: falegnami, meccanici, ecc. L. 37 orarie.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO 27 GIUGNO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO E PER IL RIASSETTO ZONALE NEI RIGUARDI DELL INDUSTRIA DEI TAPPETI, STUOIE E ZERBINI DI COCCO E ARTICOLI AFFINI

Addì 27 giugno 1955, in Milano,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dall'Avv. *Renzo Boccardi*, Capo della Delegazione Alta Italia e dal Dott. *Mario Binaghi*; con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI TAPPETI DI COCCO, rappresentata dal suo Presidente Rag. *Cesare Bonardi*, assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie varie

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale On. *Giulio Pastore*, dal Segretario Generale aggiunto Dott. *Bruno Storti* e dai Segretari Dott. *Paolo Cavezzali* e *Dott. Dionigi Coppo*, assistiti dal Prof. *Salvatore Papa*; con l'intervento della FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TESSILI (FEDERTESSILI), rappresentata dal Segretario Generale Cav. *Amleto Barni* e dai Segretari Nazionali On. *Bruno Fassina* e *Luigi Valentini*;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Dottor *Italo Viglianesi* e dal Dott. *Raffaele Vanni*, assistiti dai Sigg.: *Sergio Cesare* e *Porro Pier Carlo*: con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA LAVORATORI TESSILI, rappresentata dal Segretario Nazionale Rag. *Franco Novaretti*, ai fini dell'attuazione nei riguardi dell'industria dei tappeti, stuoie e zerbini di cocco ed articoli affini, dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai sono quelle risultanti dalle annesse tabelle; per le qualifiche speciali e per gli impiegati, le nuove retribuzioni minime unificate sono quelle delle tabelle annesse all'accordo interconfederale 28 luglio 1954.

Art. 2.

Per determinare le retribuzioni unificate da attribuire agli operai addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla situazione retributiva minima in atto nel settore ed agli accordi interconfederali sul conglobamento del 12 giugno e del 28 luglio 1954.

Le ore 9ª e 10ª saranno rispettivamente retribuite con la nuova paga unificata ridotta al 20 %.

La percentuale minima di cottimo di cui all'art. 11 del contratto collettivo nazionale di lavoro 29 marzo 1952, viene riproporzionata nella misura del 7 % (sette per cento).

— 1 — UOMINI (operai)

ZONE	Operaio specializzato Sup. 20 anni	Operaio specializzato Dai 18-20 anni	Operaio specializzato Dai 16-18 anni	Operaio qualificato Sup. 20 anni	Operaio qualificato Dai 18-20 anni	Operaio qualificato Dai 16-18 anni	Operaio qualificato Inf. 16 anni	Operaio comune Sup. 20 anni	Operaio comune Dai 18-20 anni	Operaio comune Dai 16-18 anni	Operaio comune Inf. 16 anni	Manovale comune Sup. 20 anni	Manovale comune Dai 18-20 anni	Manovale comune Dai 16-18 anni	Manovale comune Inf. 16 anni
ZONA 0:															
Milano	174 —	169 —	148,50	157 —	152 —	132,50	108,50	149,50	143,50	122,50	98 —	141 —	136 —	115,50	90,50
Torino	171,50	166,50	146,50	154 —	149,50	130,50	107,50	146,50	141,—	120,—	96,50	138 —	133 —	113 —	89 —
Genova	170 —	162 —	142,50	153 —	145 —	128 —	105 —	145,50	139,50	119 —	94 —	137 —	131,50	112,50	88,50
ZONA I: Como, Firenze, Roma, Varese	169,50	164 —	145 —	153 —	147 —	128,50	107 —	146 —	138 —	118 —	95 —	138 —	128,50	110 —	87 —
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	165 —	157,50	139,50	148,50	140,50	123,50	102,50	141 —	132,50	113,50	92 —	133 —	124,50	106,50	85 —
Situazioni extra:															
Crema	174 —	171,50	150 —	158 —	155 —	134 —	101,50	150 —	147 —	135 —	76,50	140 —	139 —	118 —	65 —
Sondrio	167,50	164,50	145 —	151,50	148 —	129 —	106 —	144,50	140 —	119,50	[illegible]	136 —	132 —	112,50	88,50
Verbania	166,50	164,50	145 —	150,50	148 —	129 —	106 —	143,50	139,50	119,50	95,50	135 —	131,50	112,50	88,50
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	163 —	158 —	140 —	146 —	141,50	124 —	103 —	138,50	133,50	114,50	92 —	130 —	125,50	117,50	85 —
Situazione extra:															
Biella	169,50	165,50	145,50	153 —	148,50	129,50	106,50	146 —	140,50	120 —	96 —	138 —	132,50	113 —	89 —
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	160,50	156 —	138 —	144 —	139,50	122,50	101,50	137 —	131,50	113 —	91 —	128,50	123,50	106 —	84 —
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	157 —	153 —	135,50	148,50	140 —	120 —	100 —	133,50	132 —	110 —	89,50	125 —	124 —	103,50	82,50
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	156,50	153 —	135,50	139,50	136 —	119,50	100 —	122,50	127,50	109,50	89 —	124 —	119,50	102,50	82 —
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	153,50	149,50	133,50	136 —	132 —	117 —	99—	128 —	123,50	106,50	87,50	119,50	115 —	99,50	80 —
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	149,50	147 —	131 —	133 —	130 —	115 —	97 —	126 —	122 —	105 —	86 —	118 —	114 —	98,50	79 —
Situazione extra:															
Valdarno	153,50	152,50	135 —	137,50	135,50	119,50	99,50	130,50	127,50	109,50	89 —	122,50	119,50	102,50	82 —
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	144 —	140 —	125 —	128 —	124 —	110 —	92,50	121,50	116,50	101 —	82,50	113 —	108,50	94 —	76 —
Situazione extra:															
Ascoli Piceno	144,50	143,50	127,50	129 —	127 —	112,50	94,50	122,50	119,50	103,50	84,50	114,50	112 —	96,50	78 —
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	139,50	135,50	121,50	123,50	119 —	106 —	90,50	117 —	111 —	96,50	80 —	108,50	103 —	89,50	73,50
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	136 —	133,50	120,50	120 —	117 —	104,50	89,50	113,50	109 —	95 —	79 —	105 —	101 —	88,50	72,50
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	131,50	129,50	117 —	115,50	112,50	101 —	87,50	108,50	104,50	91,50	77 —	100 —	96,50	84,50	70 —

— 2 —

ZONE	AUSILIARI SPECIALIZZATI			AUSILIARI QUALIFICATI				AIUTANTI			
	Sup. 20 anni	Dai 18-20 anni	Dai 16-18 anni	Sup. 20 anni	Dai 18-20 anni	Dai 16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	Dai 18-20 anni	Dai 16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:											
Milano	180 —	175 —	154,50	162 —	157 —	137,50	113,50	146,50	141 —	119,50	95 —
Torino	177,50	172,50	152,50	159 —	154,50	135,50	112,50	143,50	138 —	117 —	93,50
Genova	176 —	168 —	148,50	158 —	150 —	133 —	110 —	142,50	136,50	116 —	91 —
ZONA I:											
Como, Firenze, Roma, Varese	175,50	170 —	151 —	158 —	152 —	133,50	112 —	143 —	135 —	115 —	92 —
ZONA II:											
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	171 —	163,50	145,50	153,50	145,50	128,50	107,50	138 —	129,50	110,50	89 —
Situazioni extra:											
Crema	180 —	177,50	156 —	163 —	160 —	139 —	106,50	147 —	144 —	132 —	73,50
Sondrio	173,50	170,50	151 —	156,50	153 —	134 —	111 —	141,50	137 —	116,50	92,50
Verbania	172,50	170,50	151 —	155,50	153 —	134 —	111 —	140,50	136,50	116,50	92,50
ZONA III:											
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	169 —	164,50	146 —	151 —	146,50	129 —	108 —	135,50	130,50	111,50	89 —
Situazione extra:											
Biella	175,50	171,50	151,50	158 —	153,50	134,50	111,50	143 —	137,50	117 —	93 —
ZONA IV:											
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	166,50	162 —	144—	149 —	144,50	127,50	106,50	134 —	128,50	110 —	38 —
ZONA V:											
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	163 —	160 —	141,50	145,50	145 —	125 —	105 —	130,50	129 —	107 —	86,50
ZONA VI:											
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	162,50	159 —	141,50	144,50	141 —	124,50	105 —	130 —	124,50	106,50	86 —
ZONA VII:											
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	159,50	155,50	139,50	141 —	137 —	122 —	104 —	125 —	120,50	103,50	84,50
ZONA VIII:											
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	155,50	153 —	137 —	138 —	135 —	120 —	103 —	123 —	119 —	102 —	83 —
Situazione extra:											
Valdarno	159,50	158,50	141 —	142,50	140,50	124,50	105,50	127,50	124,50	106,50	94 —
ZONA IX:											
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	150 —	146 —	131 —	133 —	129 —	115 —	97,50	118 —	113,50	98 —	79,50
Situazione extra:											
Ascoli Piceno	150,50	149,50	133,50	134 —	132 —	117,50	99,50	119,50	116,50	100,50	81,50
ZONA X:											
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	145,50	141,50	127,50	128,50	124 —	111 —	95,50	114 —	108 —	93,50	77 —
ZONA XI:											
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	142 —	139,50	126,50	125 —	122 —	109,50	95,50	110,50	106 —	92 —	76 —
ZONA XII:											
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	137,50	135,50	123 —	120,50	117,50	106 —	92,50	105,50	101,50	88,50	74 —

— 3 — DONNE (operaie)

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria				Manovali			
	Sup. 20 anni	Dal 18-20 anni	Dal 16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	Dal 18-20 anni	Dal 16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	Dal 18-20 anni	Dal 16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	Dal 18-20 anni	Dal 16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																
Milano	132,50	115 —	108,50	95,50	126,50	109,50	101,50	88,50	120,50	104 —	96,50	83,50	116,50	100 —	92,50	79,50
Torino	130 —	113 —	106,50	94,50	123,50	107 —	99,50	87 —	117,50	101,50	94,50	82 —	113,50	97,50	90,50	78 —
Genova	128,50	109,50	105 —	92 —	123 —	106 —	98,50	85 —	117 —	101 —	94 —	81,50	113 —	97 —	90 —	77,50
ZONA I: Como, Firenze, Roma, Varese	129,50	111 —	105 —	93 —	123,50	105 —	97,50	86 —	118 —	99,50	93 —	80,50	114 —	95,50	89 —	76,50
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara Pavia, Pisa, Trieste	124,50	106,50	100,50	89,50	119 —	102 —	94 —	82,50	113,50	95,50	89 —	77,50	109,50	91,50	85 —	73,50
Situazioni extra:																
Crema	134 —	117 —	110 —	76 —	128 —	111,50	103,50	60,50	122 —	106 —	98,50	56,50	118 —	102 —	94,50	52,50
Sondrio	128 —	112 —	105,50	93,50	122 —	106,50	99 —	87,50	116,50	101 —	94 —	81,50	112,50	97 —	90 —	77,50
Verbania	127 —	112 —	105,50	93 —	121 —	106 —	98,50	86,50	115,50	101 —	94 —	81,50	111,50	97 —	90 —	77,50
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	123 —	107,50	101,50	90 —	117 —	101 —	94,50	83 —	111 —	96 —	89,50	78 —	107 —	92 —	85,50	74 —
Situazione extra: Biella	129,50	112,50	106 —	93,50	123,50	106,50	99 —	87 —	117 —	101,50	94,50	82 —	114 —	97,50	90,50	78 —
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	120,50	106 —	100 —	89 —	115,50	100 —	93 —	82 —	110 —	95 —	88,50	77 —	106 —	91 —	84,50	73 —
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	117 —	115 —	98 —	91 —	112 —	109 —	91 —	83,50	107 —	104 —	86,50	75,50	103 —	100 —	82,50	71,50
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	116,50	103 —	97,50	87 —	111 —	97 —	90,50	80 —	106 —	92 —	86 —	75 —	102,50	88 —	82 —	71 —
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	114 —	100,50	95 —	85,50	107,50	94,50	88 —	78 —	101,50	88,50	83 —	72,50	97,50	84,50	79 —	68,50
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	111,50	99 —	93,50	84 —	105,50	93 —	87 —	77 —	101 —	88 —	82 —	72 —	97 —	84 —	78 —	68 —
Situazione extra: Valdarno	114,50	103 —	97,50	87 —	109,50	97,50	90,50	80 —	104,50	92 —	86 —	75 —	101 —	88 —	82 —	71 —
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	105,50	94,50	89,50	80,50	101 —	89 —	83 —	74 —	96,50	83,50	78,50	69 —	93 —	79,50	74,50	65 —
Situazione extra: Ascoli Piceno	107,50	97 —	91,50	82 —	102,50	91 —	85 —	75,50	98 —	86 —	80,50	71 —	94,50	82 —	76,50	67 —
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	102 —	90,50	86 —	78 —	97,50	85 —	79,50	71 —	93 —	79,50	75 —	66,50	89,50	75,50	71 —	62,50
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	100 —	91 —	85 —	77 —	94 —	83,50	78,50	70 —	90 —	78 —	73,50	65,50	86,50	74 —	69,50	61,50
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	95 —	86 —	82 —	74,50	89,50	80 —	75,50	68 —	85,50	75 —	70,50	63 —	82 —	71 —	66,50	59 —

Visti l'accordo e le tabelle da 1 a 3 che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 847.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la ricerca, l'estrazione, la raffinazione, la lavorazione o la distribuzione di prodotti petroliferi (escluse la ricerca, l'estrazione, la raffinazione, la lavorazione delle rocce asfaltiche e bituminose).

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 29 maggio 1958, per gli addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi (escluse la ricerca, la estrazione, ecc., delle rocce asfaltiche e bituminose), stipulato tra l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica, le Società: Condor - Società per l'Industria Petrolifera e Chimica, Petrolcaltex s. p. a., S.A.R.P. O.M. s. p. a. - Raffineria Padana Olii Minerali, Rasiom - Raffineria Siciliana Olii Minerali s. p. a., Stanic - Industria Petrolifera s. p. a., assistite dall'Unione Petrolifera, ed il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio - C.G.I.L. -, il Sindacato Petrolieri e Metanieri - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri - U.I.L. -, la Camera Confederale del Lavoro di Trieste, il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri - C.I.S.N.A.L. -;

Visto il protocollo 29 maggio 1958, aggiuntivo al predetto contratto collettivo nazionale, relativo all'indennità di presenza (per le aziende aschimici) ai dipendenti aventi la qualifica di operai, stipulato tra l'Associazione Nazionale dell'industria Chimica ed il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio - C.G.I.L. -, il Sindacato Petrolieri e Metanieri - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri - U.I.L. -, la Camera Confederale del Lavoro di Trieste, il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri C.I.S.N.A.L. -;

Visto l'accordo collettivo 29 maggio 1958 e relative tabelle, relativo ai minimi di retribuzione per gli operai, intermedi ed impiegati addetti all'industria di ricerca, estrazione, raffinazione, lavorazione o distribuzione di prodotti petroliferi, stipulato fra le medesime parti di cui al contratto collettivo nazionale innanzi citato;

Visto l'accordo collettivo 29 maggio 1958, relativo all'applicazione presso le aziende del terzo gruppo aschimici del contratto collettivo nazionale innanzi citato, stipulato tra l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica ed il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio - C.G.I.L. -, il Sindacato Petrolieri e Metanieri - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri - U.I.L. -, la Camera Confederale del Lavoro di Trieste, il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri - C.I.S.N.A.L. -;

Visto l'accordo collettivo 29 ottobre 1948, relativo al trattamento economico per i lavoratori del settore petrolifero, richiamato dal predetto accordo 29 maggio 1958 ed allo stesso allegato;

Visto l'accordo collettivo 29 maggio 1958, per la disciplina dell'indennità di licenziamento agli operai, in deroga al contratto collettivo nazionale 29 maggio 1958, stipulato tra l'Associazione Nazionale della Industria Chimica, le società: Petrolcaltex soc. p. a., S.A.R.P.O.M. s. p. a. - Raffineria Padana Olii Minerali, assistite dall'Unione Petrolifera, ed il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio - C.G.I.L. -, il Sindacato Petrolieri e Metanieri - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri - U.I.L. -, la Camera Confederale del Lavoro di Trieste, il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri - C.I.S.N.A.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 112 del 26 ottobre 1960, dei contratti ed accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, in data 29 maggio 1958, il contratto collettivo nazionale, il protocollo aggiuntivo e gli accordi collettivi per gli addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi (escluse la ricerca, l'estrazione, ecc. delle rocce asfaltiche e bituminose), nonchè l'accordo collettivo relativo alla applicazione presso le aziende del terzo gruppo aschimici del predetto contratto collettivo nazionale, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli atti anzidetti, annessi al presente decreto, ed alle clausole, richiamate da quest'ultimo accordo ed allo stesso allegate, dell'accordo collettivo 29 ottobre 1948, indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la ricerca, la estrazione, la raffinazione, la lavorazione o la distribuzione dei prodotti petroliferi (escluse la ricerca, la estrazione, la raffinazione, la lavorazione delle rocce asfaltiche e bituminose).

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana, E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 9 maggio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 agosto 1961
Atti del Governo, registro n. 138, *foglio n.* 41. — DI PRETORO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 29 MAGGIO 1958 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DI RICERCA, DI ESTRAZIONE, DI RAFFINAZIONE, DI LAVORAZIONE O ALLA DISTRIBUZIONE DI PRODOTTI PETROLIFERI (ESCLUSE LA RICERCA, L'ESTRAZIONE ECC. DELLE ROCCE ASFALTICHE E BITUMINOSE)

Addì 29 maggio 1958

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA CHIMICA *per il suo Raggruppamento Industrie, Petrolifere, Gruppi* 1° *e* 2°, in persona del Presidente del Raggruppamento stesso, Cav. di Gr. Cr. *Edgardo Bazzini*, assistito dall'avv. *Giovanni Mascini*, con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dal Dott. *Giano Brivio*, dal Sig. Ernesto Franzosi, dal Sig. *Zoltan Halasz*, dall'Avv. *Aldo Paolini*, dal Dott. *Pietro Ricci*, dal Dottor *Roberto Rosso*, dal Col. *Manlio Tito*, e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco*

e le Società:

CONDOR, Società per l'Industria Petrolifera e Chimica, rappresentata dal Sig. Rag. *Giuseppe Mondini;*

PETROLCALTEX S.p.A. e S.A.R.P.O.M. S.p.A. Raffineria Padana Oli Minerali, rappresentate dai Signori Dott. *Eugenio Calleri* e Rag. *Pietro Spigarolo;*

RASIOM raffinerie Siciliane Olii Minerali S.p.A. rappresentata dal Sig. Rag. *Arrigo Fedi*, assistito dal Dott. *Bruno Ferrari;*

STANIC Industria Petrolifera S.p.A. rappresentata dal Dott. *Nello Pasella;*

tutte assistite dall'UNIONE PETROLIFERA, rappresentata dall'Avv. *Ernesto Nasti;*

e

il SINDACATO ITALIANO LAVORATORI DEL PETROLIO (S.I.L.P.), rappresentato dal Segretario responsabile Dottor *G. B. Aldo Trespidi*, dai Segretari generali Rag. *Claudio Pontacolone* e Sig. *Bruno Egidio*, con la partecipazione di una Delegazione di lavoratori composta dai Sigg. *Lino Coloni*, *Franco Balagi*, *Cesare De Martinis*, *Marcello Cerreti*, *Paolo Rota*, con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO nelle persone dei Segretari On. *Luciano Romagnoli* e On. *Vittorio Foa*, assistiti dal Dott. *Eugenio Giambarba;*

il SINDACATO PETROLIERI E METANIERI (S.P.E.M.), rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Franco Cottini* e dai Segretari Aggiunti Sigg. *Adalberto Bazzoni*, *Adelio Bernardi* e *Silvio Corbella* e da una Delegazione di lavoratori composta dai sigg. *Sedran Domenico*, *Vincenzo Ricciardi* e *Giuseppe Brivio;* con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Dionigi Coppo*, assistito dal Sig. *Mario Pinna* dell'Ufficio Tecnico Sindacale C.I.S.L.;

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI PETROLIERI E METANIERI (U.I.L.P.E.M.), rappresentata dal Segretario Nazionale Com.te *Renato Gaia* e dai Sigg. *Armando Gnani* e *Lino Papa*, con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), rappresentata dal Segretario Dott. *Raffaele Vanni* e dal Dott. *Tullio Repetto*,

La CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI TRIESTE, aderente ai Sindacati Liberi, rappresentata dai Sigg. Dott. *Faliero Pinguentini*, *Attilio Pison*, Dott. *Rinaldo Fragiacomo* e *Bruno Lovere*.

Addì 29 maggio 1958

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA CHIMICA, per il suo *Raggruppamento Industrie Petrolifere, Gruppi* 1° e 2°, in persona del Presidente del Raggruppamento stesso, Cav. di Gr. Cr. *Edgardo Bazzini*, assistito dall'Avv. *Giovanni Mascini*, con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dal Dott. *Giano Brivio*, dal Sig. *Ernesto Franzosi*, dal Sig. *Zoltan Halasz*, dall'Avv. *Aldo Paolini*, dal Dott. *Pietro Ricci*, dal Dottore *Roberto Rosso*, dal Col. *Manlio Tito*, e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco;*

e le Società:

CONDOR Società per l'Industria Petrolifera e Chimica, rappresentata dal Sig. Rag. *Giuseppe Mondini.*

PETROLCALTEX S.p.A. e S.A.R.P.O.M. S.p.A. Raffineria Padana Oli Minerali, rappresentate dai Signori Dott. *Eugenio Calleri* e Rag. *Pietro Spigarolo;*

RASIOM Raffinerie Siciliane Oli Minerali S.p.A., rappresentata dal sig. Rag. *Arrigo Fedi*, assistito dal Dott. *Bruno Ferrari;*

STANIC Industria Petrolifera S.p.A., rappresentata dal Dott. *Nello Pasella;*

tutte assistite dall'UNIONE PETROLIFERA rappresentata dall'Avv. *Ernesto Nasti;*

e

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI PETROLIERI E METANIERI « SNALPEM » (CISNAL), rappresentato dal suo Segretario Nazionale Sig. *Verledo Guidi* e dai Signori *Umberto Chiorri, Archimede Orlando* e *Ercole Monti*, con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI nella persona del Segretario Confederale Sig. *Enrico Bruni*;

si è stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro.

Il presente contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro fra le aziende che esercíscono la industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione o la distribuzione di prodotti petroliferi e i lavoratori di ambo i sessi da esse dipendenti (escluse, comunque, la ricerca, l'estrazione, ecc., delle rocce asfaltiche e bituminose).

Il presente contratto si compone di una parte comune, una regolamentazione per gli operai, una regolamentazione per gli appartenenti alle categorie intermedie ed una regolamentazione per gli impiegati.

Chiarimento a verbale

Fra l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica ed i Sindacati si chiarisce che:

1) allorchè nei singoli articoli del presente contratto si fa menzione di « accordi stipulati fra le stesse parti contraenti » devono ritenersi in essi compresi anche quegli accordi che eventualmente fossero stati stipulati fra le Associazioni territoriali degli industriali e le Organizzazioni provinciali o regionali dei Sindacati nazionali dei lavoratori;

2) il presente contratto, nel corso del suo periodo di durata, indicato all'art. 28 della parte comune, potrà subire variazioni, oltrechè a seguito di norme di legge, a seguito di norme modificatrici contenute in quegli accordi interconfederali che dovessero nel frattempo essere stipulati ed esclusivamente in relazione ad esse.

PARTE COMUNE

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione, che verrà effettuata a norma di legge, il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;
2) tessera e libretto delle Assicurazioni Sociali in quanto ne sia in possesso;
3) carta di identità o documento equipollente;
4) certificato di nascita;
5) stato di famiglia.

L'azienda potrà inoltre chiedere i seguenti documenti:

1) certificato penale di data non anteriore ai tre mesi;
2) certificato di lavoro relativo alle occupazioni precedenti, sempre che il lavoratore ne sia in possesso, ed ogni altro documento che riterrà opportuno in relazione alla categoria di assegnazione.

L'azienda rilascierà ricevuta dei documenti che trattiene.

Tali documenti saranno restituiti al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'assunzione è subordinata all'esito favorevole della visita medica.

L'azienda comunicherà normalmente per iscritto al lavoratore la categoria alla quale è assegnato ed il relativo trattamento economico, la data di presentazione in servizio e la località cui è destinato.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la propria abitazione ed a notificare i successivi mutamenti.

Art. 2.

RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulti dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

In quest'ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Le norme previste nel presente contratto nazionale si applicano sino alla scadenza del termine anche ai contratti a tempo determinato in quanto compatibili con la natura del rapporto, eccezione fatta per quelle relative al preavviso ed all'indennità di licenziamento.

Comunque, agli effetti dell'indennità di licenziamento, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio.

Chiarimento a verbale

In relazione al quarto comma dell'art. 2, le parti chiariscono di avere concordemente riconosciuto che il trattamento di previdenza degli impiegati non è incompatibile con il contratto a termine.

Art. 3.

TRATTAMENTO DEL PERSONALE PROVENIENTE DALLA EX CATEGORIA DEGLI EQUIPARATI

Ai lavoratori già considerati « equiparati » ai sensi dell'accordo 9 agosto 1945, sarà corrisposto un trattamento normativo ed economico corrispondente a quello stabilito nella regolamentazione per gli impiegati contenuta nel presente contratto, relativamente agli istituti contrattuali per i quali essi avevano diritto, in applicazione del succitato accordo, ad un trattamento equiparato a quello impiegatizio.

Quanto stabilito al comma precedente non pregiudica la natura del rapporto di lavoro dei prestatori

d'opera in questione (operai o appartenenti alle categorie intermedie) in relazione alle mansioni dagli stessi effettivamente svolte.

Restano peraltro invariate le decorrenze e le modalità stabilite dal ricordato accordo 9 agosto 1945 ai fini dell'applicazione ai lavoratori in questione degli istituti di cui al comma 1) per anzianità di servizio maturata prima della sottoscrizione del contratto nazionale di lavoro 29-12-1949, nonchè le condizioni di miglior favore eventualmente acquisite dai lavoratori medesimi.

Qualora i suddetti lavoratori ex equiparati vengano passati impiegati dopo la data di sottoscrizione del presente contratto, non si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro e l'anzianità da essi maturata successivamente all'assegnazione alla categoria degli equiparati verrà per intero riconosciuta agli effetti del trattamento da impiegati.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto, al personale ex equiparato indicato nel primo comma, in servizio a detta data, e il cui rapporto di lavoro non abbia subito precedenti risoluzioni, l'indennità di anzianità relativa al periodo di servizio prestato come salariato precedentemente all'inquadramento nella categoria degli ex equiparati, verrà conteggiata, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro attualmente in corso, secondo la misura stabilita nella regolamentazione operai del presente contratto e quindi verrà trasformata dal computo in giorni in quello in trentesimi sulla base del rapporto 30:25.

La suddetta indennità di anzianità, espressa in trentesimi, verrà liquidata al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro attualmente in corso, sulla base della retribuzione di fatto goduta al momento di tale risoluzione, in aggiunta all'indennità di anzianità relativa al periodo di effettivo servizio successivo all'equiparazione sia esso trascorso interamente nella categoria degli ex equiparati oppure promiscuamente in questa ultima e in quella degli impiegati.

Chiarimento a verbale

In particolare e fermo restando in ogni sua parte quanto disposto dal suddetto articolo, si precisa che, per quanto riguarda l'orario di lavoro, nei confronti dei suddetti lavoratori varranno le norme previste rispettivamente nella regolamentazione degli operai o in quella degli appartenenti alle categorie intermedie a seconda che le mansioni da essi svolte siano proprie dell'una o dell'altra delle citate categorie.

Art. 4.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Per la disciplina dell'indennità di contingenza valgono le norme generali vigenti o che vigeranno in materia per l'industria.

Art. 5.

RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori è dovuto un riposo settimanale che dovrà normalmente coincidere con la domenica.

La concessione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica è consentita nei soli casi stabiliti dalle norme legislative. In tali casi il giorno destinato al riposo settimanale dovrà in via normale essere preventivamente stabilito.

Restano ferme le deroghe e le eccezioni di legge.

Art. 6.

TRASFERTE

L'azienda, in relazione alle esigenze di servizio, potrà inviare il personale in missione fuori della sua abituale sede di lavoro.

Al personale in missione spetterà il rimborso delle effettive spese di viaggio con gli ordinari mezzi di trasporto, di vitto ed alloggio nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a sostenere tali spese.

I lavoratori sono tenuti ad esibire nei limiti del possibile la documentazione relativa alle spese medesime.

E' in facoltà dell'azienda sostituire il rimborso delle spese di vitto ed alloggio con la corresponsione di massimali giornalieri, da determinarsi aziendalmente con accordi tra i rappresentanti delle parti interessate, tenuto conto delle varie categorie di lavoratori e del relativo trattamento economico, della durata della missione e delle località in cui il lavoratore viene inviato in missione.

Al lavoratore saranno inoltre rimborsate le altre eventuali spese vive effettivamente sostenute e documentate, necessarie per l'espletamento della missione.

Quando la natura della missione sia tale che per il suo espletamento richieda la continuativa presenza nel luogo di lavoro secondo l'orario normalmente praticato presso la sede ove la missione stessa si svolge, in modo da consentirne l'autorizzazione ed il controllo, le eventuali ore di lavoro prestato oltre detto orario, verranno compensate in aggiunta alla retribuzione normale, ai sensi dell'art. 11 della regolamentazione operai, dell'art. 9 della regolamentazione intermedi o degli articoli 7 e 9 della regolamentazione impiegati. Nei confronti dei lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge, verranno applicate le relative disposizioni di legge e contrattuali.

I trattamenti di rimborso spese ed i massimali considerati nel presente articolo non fanno parte a nessun effetto, della retribuzione ed assorbono, fino a concorrenza, gli eventuali analoghi trattamenti già in atto per lo stesso titolo.

Per tutto il corso della missione, al lavoratore non verranno corrisposte le proporzionali quote giornaliere della indennità di mensa.

Art. 7.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella

nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria per i quali sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, con i normali mezzi di trasporto e, per la durata del viaggio medesimo, il rimborso delle spese di vitto ed eventuale alloggio per sè e per i familiari conviventi seco lui ed a di lui carico (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado), che lo seguono nel trasferimento, nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

All'atto del trasferimento verrà corrisposta al lavoratore una indennità commisurata all'importo di 20 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) più l'importo di 7 giornate di retribuzione (compresa l'indennità di contingenza) per ogni familiare come sopra indicato che lo segua nel trasferimento.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di detto indennizzo, su presentazione di adeguata documentazione, fino all'importo massimo di 11 mensilità di affitto.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Norma transitoria

In relazione alla attuale situazione contingente, conseguente al regime vincolistico dei fitti e per la sola durata di detto regime, qualora il lavoratore trasferito dovesse sostenere, nella nuova destinazione, maggiori oneri per canone di locazione, fra l'azienda ed il lavoratore interessato saranno presi opportuni accordi per l'eventuale adozione di provvedimenti economici atti a facilitare, agli effetti di cui sopra, la sistemazione, nei limiti della normalità, del lavoratore stesso nella nuova residenza.

Art. 8.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per il trattamento spettante ai lavoratori in caso di servizio militare di leva o di richiamo alle armi, si fa riferimento alle disposizioni generali vigenti in materia.

Il lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva, che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità ai fini del computo della indennità di licenziamento, semprechè presti servizio per almeno sei mesi dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Trascorso un periodo di 30 giorni dal collocamento in congedo, il lavoratore che non si sia ripresentato in servizio presso l'azienda sarà considerato dimissionario.

Art. 9.

INDENNITÀ DI MENSA

Le aziende corrisponderanno a ciascun lavoratore un'indennità di mensa dell'importo di lire 1.000 (mille) lorde fisse mensili. Tale indennità non fa parte della retribuzione. Tuttavia di essa si terrà conto nella retribuzione agli effetti della 13ª e 14ª mensilità per gli impiegati e intermedi, delle gratifiche per gli operai, delle ferie, del trattamento di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, dell'indennità di licenziamento e della indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 10.

INDENNITÀ DI TRASPORTO

Qualora la località ove il lavoratore presta normalmente la sua opera disti almeno 5 km. dal perimetro del più vicino centro abitato e non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa col predetto centro talchè il lavoratore debba recarsi al luogo di lavoro con propri mezzi, i rappresentanti delle parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione di una particolare indennità.

La norma di cui sopra non si applica al personale addetto ad attività o cantieri che, per esigenze di carattere tecnico, siano soggetti a trasferimenti.

Art. 11.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Ai lavoratori che, per ragioni di lavoro, da località non malarica vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica, verrà corrisposta una speciale indennità, « pro tempore », di lire 40 per ogni giornata lavorativa.

La predetta indennità verrà corrisposta per un mese anche al lavoratore che, avendo prestato servizio alle dipendenze della stessa azienda in zona malarica, con diritto all'indennità medesima ai sensi del precedente comma, venga trasferito in zona non malarica.

Le parti si riservano di determinare con successivo accordo le località da considerarsi malariche agli effetti del presente articolo.

Art. 12.

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

Al lavoratore al quale l'Azienda richieda di essere sempre reperibile, per eventuali immediate prestazioni, oltre il normale orario di lavoro, spetterà un compenso

da concordarsi tra i rappresentanti delle parti interessate e da corrispondersi per la durata dell'impegno di reperibilità.

L'obbligo della immediata reperibilità dovrà risultare per iscritto.

Il compenso suddetto non fa parte, a nessun effetto, della retribuzione.

Art. 13.

INDENNITÀ SPECIALI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLE RICERCHE PETROLIFERE

Qualora le speciali condizioni in cui vengano ad essere svolte le ricerche petrolifere richiedano la corresponsione di particolari indennità, queste saranno determinate in sede aziendale tra i rappresentanti delle parti interessate.

Art. 14.

INDENNITÀ PER LAVORI IN TURNI CONTINUI E AVVICENDATI

Ai lavoratori che prestano la loro opera in turni continui e avvicendati verranno corrisposte le seguenti maggiorazioni:

— turni diurni: 7%

— turno notturno: 13%

La maggiorazione di turno notturno verrà corrisposta per le ore di lavoro prestate fra le 22 e le 6.

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sulla paga base oraria e sulla quota oraria di indennità di contingenza.

Le percentuali stesse verranno computate nella retribuzione a tutti gli effetti contrattuali nella misura media del 9%.

Ai seguenti effetti, le suindicate maggiorazioni verranno computate nella retribuzione con i criteri appresso indicati:

1) Ferie, ricorrenze festive, trattamento di malattia e infortunio: quando il personale interessato risulti assegnato continuativamente alle lavorazioni a turni all'atto del godimento del relativo trattamento contrattuale;

2) Tredicesima e quattordicesima mensilità per gli intermedi e per gli impiegati, gratifica natalizia e di fine giugno per gli operai: le maggiorazioni di turno saranno computate nella retribuzione in proporzione ai dodicesimi interi di permanenza ai turni nell'anno di riferimento.

3) Indennità di anzianità: quando il personale interessato risulti assegnato continuativamente alle lavorazioni in turni alla data della risoluzione del rapporto di lavoro. Tuttavia qualora il lavoratore, pur non risultando assegnato continuativamente alle lavorazioni in turni alla detta data, vi sia rimasto assegnato per almeno la metà dell'intera sua carriera avrà diritto al computo delle maggiorazioni in parola nella retribuzione agli effetti della indennità di anzianità.

Art. 15.

COMPENSO SPECIALE PER PARTICOLARI LAVORAZIONI

Ai lavoratori che saranno impiegati nelle particolari lavorazioni sottoelencate, in quanto comportino l'uso di speciali mezzi protettivi respiratori, verranno corrisposti i rispettivi seguenti compensi orari:

Gruppo A: lire 30 orarie:

1) etilazione;

2) pulitura cisterne e serbatoi;

3) pulitura delle vasche di decantazione;

4) operazioni eccezionali o periodiche di pulizia o di riparazione eseguite dall'interno negli impianti di lavorazione.

Gruppo B: lire 20 orarie:

1) lavorazioni con acido solforico;

2) lavorazioni con soda caustica;

3) lavorazioni con sali di piombo;

4) altre lavorazioni di prodotti petroliferi che comportino la manipolazione di reagenti chimici;

5) pitturazione a spruzzo;

6) tutte le lavorazioni per le quali disposizioni di legge rendano obbligatorio l'uso della maschera.

Gruppo C: lire 15 orarie

1) scarico con manipolazione diretta sludge;

2) manipolazione di terre decoloranti.

Il compenso di cui sopra sarà corrisposto per ogni ora di effettiva prestazione, considerando come ora intera la frazione di ora.

Tuttavia, allo scopo di semplificare l'erogazione del compenso, è ammessa la possibilità di concordare aziendalmente particolari forfaits mensili.

Il compenso non sarà computato nella retribuzione ad alcun effetto.

Nota a verbale

L'inserzione di eventuali nuove voci nei Gruppi *A*, *B* o *C*, che si rendesse necessaria a seguito della adozione di nuovi processi produttivi, sarà concordata esclusivamente e congiuntamente fra tutte le parti stipulanti con accordo nazionale integrativo.

Art. 16.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione nè emolumento mentre l'anzianità continuerà a decorrere, salvo che agli effetti della corresponsione delle doppie mensilità per gli impiegati e intermedi, delle gratifiche natalizia e di fine giugno per gli operai e del godimento delle ferie.

Art. 17.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi di Organizzazioni sindacali, potranno essere concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando i permessi stessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette e siano compatibili, a giudizio dell'azienda, con le esigenze di servizio.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 18.

COMMISSIONI INTERNE

Per quanto riguarda le Commissioni Interne si fa riferimento alle norme generali che siano vigenti in materia per l'industria.

Art. 19.

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

In materia di disciplina dei licenziamenti varranno gli accordi interconfederali 18 ottobre 1950 (licenziamenti individuali) e 20 dicembre 1950 (licenziamento per riduzione di personale).

Art. 20.

REGOLAMENTO INTERNO

Il Regolamento interno predisposto dall'Azienda, sentita la Commissione Interna, dovrà essere affisso nel posto di lavoro al quale si riferisce; esso non dovrà contenere norme in contrasto col presente contratto.

Art. 21.

PATTO DI NON CONCORRENZA

Eventuali pattuizioni per la restrizione dell'attività professionale del lavoratore successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, saranno regolate ai sensi di legge.

Art. 22.

PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Per quanto riguarda la proprietà intellettuale, le parti si richiamano alle disposizioni di legge in materia.

Art. 23.

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, si applicano le relative norme di legge.

Art. 24.

CONTESTAZIONE SULLA RETRIBUZIONE

Tanto in pendenza di rapporto quanto alla fine di esso in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata.

Art. 25.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di per sè il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Art. 26.

DISPOSIZIONI VARIE

Per quanto riguarda la disciplina dell'entrata e uscita dai luoghi di lavoro, le modalità di corresponsione della retribuzione e i reclami sul relativo conteggio, i controlli di presenza, i permessi di entrata e uscita, la consegna e la conservazione degli utensili e dei materiali nonchè le visite di inventario e di controllo, varranno le disposizioni dei regolamenti interni aziendali.

Art. 27.

ABROGAZIONE DEL PRECEDENTE CONTRATTO CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto, dalla data della sua entrata in vigore, annulla e sostituisce il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1° marzo 1956.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro e non sono cumulabili con altri trattamenti. A tale effetto la previdenza e la indennità di anzianità si considerano un unico istituto.

Verranno mantenute individualmente ai lavoratori in servizio alla data dell'entrata in vigore del presente contratto le condizioni di miglior favore da essi godute a tale data — derivanti da precedenti contratti o accordi stipulati fra le stesse parti contraenti — salvo quanto diversamente disposto nei singoli articoli del presente contratto.

Art. 28.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° giugno 1958 e sarà valido fino al 31 dicembre 1960. Successivamente esso si considererà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con avviso di ricevimento, almeno tre mesi prima della scadenza.

REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 1.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dell'operaio ha luogo con un periodo di prova che non sarà superiore a 12 giorni di effettivo lavoro per gli operai specializzati e qualificati ed a 8 giorni di effettivo lavoro per gli operai delle altre categorie.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria a cui il lavoratore viene assegnato e verrà corrisposta per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non receda dal rapporto, l'operaio si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà dalla data di assunzione in prova.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

La classificazione degli operai di ambo i sessi verrà fatta in base alle categorie sottoindicate:

Operai specializzati.

Sono i lavoratori che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità la cui corretta esecuzione richiede specifica capacità tecnico-pratica conseguente ad adeguato tirocinio e che eseguono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità.

A titolo di esempio vengono assegnati a tale categoria gli operai aventi mansioni di:

— Conduttore di importante centrale di pompaggio e smistamento di raffineria o di grande stabilimento costiero; Operai analisti di laboratorio esecutori di un gruppo determinato e ricorrente di analisi anche con eventuali pesate di precisione; Etilatori patentati per miscele con tetraetile di piombo quando debbano eseguire operazioni che richiedono la qualifica di specializzato; Conduttori patentati di importanti impianti di caldaie a vapore; Elettricisti, quadristi, bobinatori provetti addetti a mansioni che richiedano provata capacità ed esperienza tecnico-pratica; Muratori specialisti addetti alla esecuzione di murature refrattarie ed antiacide o di coibentazione o di murature a vista; Attrezzisti provetti; Montatori addetti a eseguire il montaggio e la riparazione dei vari tipi di distributori stradali; Carpentieri in legno e in ferro con adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno; Tornitori o fresatori di precisione; Aggiustatori meccanici di precisione; Meccanici provetti; Montatori di macchine od apparecchi cui si richieda adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno; Soffiatori modellatori di apparecchi di vetro per laboratori; Motoristi meccanici provetti; Tracciatori provetti; Tubisti provetti con adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno; Fucinatori non a stampo provetti; Piombisti costruttori di apparecchi di lavorazione oppure esecutori di saldature verticali anche in lastra sottile o di piombature omogenee; Calderai provetti con adeguata capacità di interpretazione pratica del disegno; Operai addetti al montaggio e riparazione di apparecchi di precisione, di controllo, ecc.; Ebanisti mobilieri, costruttori modellatori di apparecchi di legno secondo disegni; Barilai provetti; Saldatori provetti addetti a saldare sia alluminio e sue leghe sia acciai inossidabili; Capo perforatore; Manovratore geofisico, ecc.

Operai qualificati.

Sono i lavoratori che compioni lavori od operazioni la cui esecuzione richiede una normale specifica capacità tecnico-pratica conseguita attraverso un adeguato tirocinio.

A titolo di esempio vengono assegnati a tale categoria gli operai aventi mansioni di:

— Conduttori patentati di caldaie a vapore; Conduttori di forni di reparto; Etilatori patentati per miscele con tetraetile di piombo; Conduttori di macchine importanti in genere (pompisti, turbinisti, compressoristi ad alta pressione, centrifughisti, ecc.); Depuratoristi Misuratori addetti all'esecuzione delle operazioni di misura dei serbatoi, gasometri, ecc. e relative letture; Carpentieri in legno o in ferro; Tornitori, aggiustatori meccanici, attrezzisti, fresatori, piallatori in ferro, meccanici, fabbri, forgiatori, montatori, elettricisti, quadristi, bobinatori, muratori, saldatori a fiamma ossiacetilenica o ad arco elettrico, fucinatori a stampo, tubisti, calderai, lattonieri, barilai; Operai addetti a semplici controlli di lavorazioni e determinazioni di laboratorio e che eseguono eventualmente anche il montaggio delle relative apparecchiature; Perforatori; Motoristi di sonda; Arganisti; Compressoristi; Artificieri, ecc.

Operai comuni.

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini o conoscenze conseguibili con un breve periodo di pratica, anche se, rispondendo a tali caratteristiche, sono di aiuto ad operai di categorie superiori partecipando direttamente alla lavorazione.

A titolo di esempio vengono assegnati a tale categoria gli operai aventi le mansioni di:

— Prelevatori di campioni; Batti-mazza; Aggraffatori; Saldatori a punto; Addetti ai motori di sonda; Addetti al pompamento dei pozzi; Addetti al riempimento delle bombole ed alla manutenzione delle valvole; Addetti al ponte di manovra ed alla perforazione, ecc.

Manovali.

Sono coloro che svolgono lavori prevalentemente di fatica e che non appartengono alle categorie precedenti.

Verranno assegnati a tale categoria coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia od analoghi lavori di fatica anche se compiuti nei reparti di produzione.

— Addetti alla pulizia a macchina o a mano di vetrerie di laboratorio, ecc.

Apprendisti.

Sono coloro che eseguono nell'azienda un tirocinio per conseguire una particolare capacità tecnico-pratica (vedi art. 3).

Operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia vengono classificati nei seguenti gruppi.

Gruppo A (*Operai specializzati*).

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

— Conduttori patentati di locomotive a vapore; Autisti destinati alla guida di autotreni; Autisti, conduttori di locomotori, trattoristi, purchè meccanici provetti con mansioni relative; Motoscafisti meccanici; Infermieri diplomati, ecc.

Gruppo B (*operai qualificati*).

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

— Gruisti, carrellisti, trattoristi; Guardiani o custodi con brevetto di guardia giurata; Addetti ai distributori stradali di importante chiosco o stazione di servizio; Addetti alle colonnette stradali di distribuzione gas; Conduttori di locomotori; Autisti; Fuochisti di locomotive a vapore; Addetti permanentemente ai servizi antincendio ai quali sia affidata anche la normale manutenzione dei relativi impianti ed attrezzi; Distributori di magazzino principale o di grande impianto con conoscenza tecnico-pratica dei materiali in dotazione ed eventualmente incaricati delle relative annotazioni di carico e scarico; Infermieri, ecc.

Gruppo C (*operai comuni*).

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

— Distributori di magazzino; Fattorini, uscieri, inservienti di ufficio; Guardiani; Custodi; Portieri; Pompieri ausiliari, ecc.

Gruppo D (*manovali*).

A titolo di esempio vengono assegnati a tale gruppo gli operai aventi mansioni di:

— Custodi addetti agli spogliatoi o depositi di biciclette, ecc.; Addetti alla pulizia degli impianti igienici, refettori, ecc.; Inservienti; Manovali addetti ai servizi antincendio; Manovali di magazzino, ecc.

Chiarimento a verbale.

Si dà atto che con le esemplificazioni sopra riportate sia per gli operai con mansioni continue sia per gli operai con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, non si è inteso apportare alcuna modifica o limitazione alle relative norme di legge.

Art. 3.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le parti provvederanno con separato accordo a disciplinare l'apprendistato sulla base delle vigenti disposizioni di legge entro novanta giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Norma transitoria.

Fino a quando non sarà stato concluso l'accordo di cui sopra, continueranno ad essere applicate le seguenti norme:

L'apprendista di età superiore ai 18 anni che abbia compiuto la metà del periodo di apprendistato ma che non sia in grado di compiere il capolavoro, riceverà la paga dell'operaio qualificato con la riduzione del 10 % finchè non avrà superato con esito positivo la prova prescritta.

Egli però non potrà essere sottoposto a più di due prove e qualora non superi favorevolmente neanche la seconda, sarà definitivamente assegnato alla categoria operai comuni e gli verrà corrisposto il minimo di paga di tale categoria.

Art. 4.

DISPOSIZIONI SUL TRATTAMENTO DEGLI OPERAI ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per quanto riguarda il trattamento economico degli operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia viene stabilito che le prime 8 ore di lavoro sono compensate con una paga ragguagliata a quella degli operai di produzione aventi uguale base salariale, la nona e la decima ora saranno retribuite con la paga oraria ridotta del 35 %

Il lavoro prestato oltre la decima ora sarà compensato in base alla paga oraria maggiorata della percentuale di straordinario.

L'indennità giornaliera di contingenza verrà corrisposta agli operai regolati dal presente articolo per una giornata lavorativa di dieci ore.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato dagli operai in questione la quota oraria dell'indennità di contingenza sarà commisurata a un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Chiarimento a verbale.

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai di produzione e ad essi non sarà applicato quanto previsto all'art. 4, qualora il cumulo delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Art. 5.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'operaio che sia destinato, per un periodo superiore a due giorni, a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore, dovrà essere corrisposto fin dal primo giorno un compenso di importo non inferiore alla eventuale eccedenza del minimo di paga relativo alla predetta categoria superiore sul salario di fatto percepito.

Trascorso un periodo di 45 giorni nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, ferie, o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto, semprechè, il periodo di sostituzione non si protragga oltre i 5 mesi.

Ferme restando le eccezioni di cui sopra, gli operai che in un periodo di 18 mesi hanno disimpegnato man-

sioni di categoria superiore, anche non continuativamente, per una durata complessiva minima non inferiore a 90 giorni, purchè a periodi continuativi di 15 giorni lavorativi ciascuno, passeranno, a tutti gli effetti, alla *categoria superiore* dall'inizio del periodo di paga successivo al compimento dei predetti 90 giorni.

Art. 6.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le parti stipulanti riconoscono nell'attuazione dei corsi di istruzione professionale, in quanto realizzabili in relazione alle caratteristiche proprie del settore, un mezzo per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Per la disciplina della materia le parti fanno riferimento alle disposizioni generali in vigore.

Per l'attuazione dei corsi di istruzione professionale saranno stipulati, per quanto necessario, accordi integrativi in sede aziendale.

Art. 7.

ABITI DI LAVORO

Per quanto riguarda gli abiti da lavoro, ai lavoratori che non rientrino nei casi previsti nei comma successivi le aziende forniranno gratuitamente in uso una tuta da lavoro ogni 12 mesi.

Sono esclusi dalla concessione di cui sopra i lavoratori in prova e quelli assunti a tempo determinato per un periodo inferiore ai 6 mesi.

Allo scopo di assicurarne la normale manutenzione (lavaggio, riparazioni, ecc.) le aziende forniranno *una tantum* una seconda tuta all'atto di conferma in servizio.

Ogni 12 mesi verrà rinnovata una tuta da lavoro; qualora la sostituzione dovesse essere effettuata prima di detto termine per cause attribuibili al lavoratore, quest'ultimo sarà tenuto a risarcire l'azienda del relativo danno.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne comportino uno speciale, sarà fornito in uso l'abito da lavoro, tenendo presente la necessità di assicurare l'efficienza di detto abito agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Ai lavoratori che esplichino continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari o esposti alle intemperie dovranno essere forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Ai lavoratori addetti ai lavori particolarmente imbrattanti, l'azienda assicurerà la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Alla fornitura degli abiti da lavoro, di cui ai tre precedenti comma, potrà essere provveduto mediante dotazione di reparto, facendo salve le opportune esigenze igieniche.

Qualora l'azienda richieda che i lavoratori indossini abiti speciali o divise, provvederà alla relativa fornitura.

Le aziende inoltre doteranno i lavoratori dei mezzi protettivi previsti dalle vigenti norme sull'igiene e la sicurezza del lavoro ed il lavoratore sarà responsabile della buona conservazione dei detti mezzi.

Le modalità concernenti la distribuzione, l'uso, il rinnovo ed il controllo degli abiti e degli indumenti speciali di lavoro formeranno oggetto di accordo in sede aziendale fra i rappresentanti delle parti interessate.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle disposizioni di legge in vigore.

L'orario normale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, non potrà eccedere le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali.

Per la determinazione degli orari normali varranno le disposizioni di cui all'art. 12 del regio decreto-legge 10 *settembre* 1923, n. 1955.

I lavoratori non possono esimersi, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, dall'effettuare i lavori a turni e sono tenuti a prestare la loro opera nei turni prestabiliti per i lavori cui sono adibiti.

Le ore di lavoro vengono contate con l'orologio dello stabilimento, ove esiste.

L'orario di lavoro verrà esposto in apposita tabella da affiggere a norma di legge.

Art. 9.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Nella giornata del sabato il lavoro dovrà cessare non oltre le ore 13, salvo le esclusioni e le eccezioni appresso indicate.

Il recupero delle ore mancanti al limite dell'orario normale di lavoro, in quanto non effettuate nel pomeriggio del sabato, non potrà superare la misura massima di una ora giornaliera negli altri giorni della settimana in corso o di quella successiva. Le ore come sopra recuperate saranno comunque compensate a retribuzione normale.

Restano esclusi dalla disciplina di cui ai precedenti comma i seguenti lavoratori:

1) Lavoratori addetti a lavorazioni eseguite a turni continuativi o avvicendati;

2) lavoratori addetti ad attività di cui agli articoli 5, 11 e 16 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 e alle tabelle approvate con decreto ministeriale 22 giugno 1935;

3) lavoratori addetti al funzionamento delle stazioni di servizio e di rifornimento, dei chioschi e dei distributori stradali, nonchè alla manutenzione e riparazione degli stessi;

4) lavoratori svolgenti mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia ai sensi di legge.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

I - Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività: 2 giugno (Fondazione della Repubblica), 25 aprile (Anniversario della liberazione), 1° maggio (Festa del Lavoro), 4 novembre (Giorno della unità nazionale);

c) le seguenti festività infrasettimanali:
1° gennaio: Capo d'Anno;
6 gennaio: Epifania;
19 marzo: S. Giuseppe;
Lunedì di Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione;
1° novembre: Ognissanti;
8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: S. Natale;
26 dicembre: S. Stefano;

d) il giorno del S. Patrono del luogo dove trovasi la sede di lavoro presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, fatta eccezione per le città di Roma e Venezia, per le quali valgono le giornate sostitutive concordate aziendalmente.

Le festività di cui alle lettere *b)* e *c)* saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Nelle ricorrenze di cui alle sopra indicate lettere *b)* e *c)* agli operai sarà praticato il trattamento economico previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90.

Lo stesso trattamento verrà praticato anche nella festività del S. Patrono.

Nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nella festività del S. Patrono l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti Assistenziali e Previdenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

II - Nelle giornate di Giovedì Santo, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre l'orario di lavoro sarà di solito limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

In dette giornate gli operai che non siano chiamati a prestare servizio per la parte di orario normale successiva alle ore 13 sarà ugualmente corrisposta la retribuzione che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo il predetto orario. Agli operai che, invece, saranno trattenuti in servizio dopo le ore 13, sarà corrisposta la retribuzione predetta più tante ore di retribuzione oraria (esclusa l'indennità di contingenza), senza alcuna maggiorazione, quante saranno state le ore di lavoro effettivamente prestate.

Il lavoro prestato nelle suddette giornate oltre i limiti dell'intero orario normale giornaliero sarà retribuito a norma dell'art. 11, punto 1°.

Qualora le giornate del 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre coincidano col sabato, ai lavoratori non trattenuti in servizio dopo le ore 13 sarà corrisposto un trattamento economico equivalente alla retribuzione (compresa la contingenza) relativa alle ore non lavorate fino al raggiungimento di 1/6 dell'orario normale settimanale.

In aggiunta al trattamento sopra previsto:

a) ai lavoratori che effettuino il recupero ai sensi dell'art. 9, e che vengano trattenuti in servizio oltre le ore 13, il lavoro prestato dopo detta ora sarà retribuito con la paga oraria maggiorata della percentuale prevista dall'art. 11, punto 1;

b) ai lavoratori che non effettuino detto recupero, le ore di lavoro eventualmente prestate oltre le ore 13 verranno compensate con la retribuzione normale senza alcuna maggiorazione.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO LAVORO FESTIVO LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti degli orari normali di cui all'art. 8.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, a meno che venga concesso, a termini di legge, il riposo compensativo in altro giorno della settimana nonchè il lavoro effettuato nei giorni di festività di cui alle lettere *b)*, *c)* e *d)* dell'art. 10.

Per quanto concerne il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali, il trattamento viene regolato con l'art. 10.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, quello festivo e quello notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo dovranno essere espressamente disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni sopra indicate sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale . . 30 %
2) lavoro effettuato nei giorni festivi di cui al 3° comma, fino a concorrenza degli orari massimi giornalieri di cui all'art. 8 . . 50 %
3) lavoro straordinario festivo . . . . . 60 %
4) lavoro notturno festivo . . . . 60 %
5) lavoro straordinario notturno festivo . . 70 %
6) lavoro notturno non compreso in turni . 30 %
7) lavoro straordinario notturno . . . . 65 %

Per lavoro straordinario festivo si intende quello effettuato in giorni festivi oltre i limiti di cui al punto 2).

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sulla paga base oraria e sulla quota oraria di indennità di contingenza, escluso ogni altro elemento retributivo.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Art. 12.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti se l'azienda trattiene il lavoratore sul luogo del lavoro questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Art. 13.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perduto a causa di forza maggiore e per interruzioni di lavoro concordate tra le aziende e i lavoratori, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni immediatamente successivi alla settimana in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 14.

LAVORO A COTTIMO

Per il lavòro a cottimo, in quanto si verifichino le condizioni necessarie per l'applicazione di questo sistema di retribuzione, si fa riferimento alle norme di legge.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 13 % superiore al minimo di paga della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

A) Elementi della retribuzione:

1) Salario (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);

2) Indennità di contingenza.

B) Competenze aggiuntive:

1) Indennità di mensa;

2) Gratifica natalizia e gratifica di fine giugno;

3) Eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze e condizioni;

4) Eventuali cottimi.

Gli elementi di cui alle precedenti lettere *A*) e *B*) vengono corrisposti con le modalità indicate nei relativi articoli della presente regolamentazione.

Art. 16.

MINIMI DI PAGA

I minimi tabellari di paga afferenti alle categorie di operai previste all'art. 2 della presente regolamentazione e in atto dalla data di entrata in vigore del presente contratto sono quelli indicati nelle tabelle allegate alla regolamentazione stessa.

Tali tabelle sono distinte per uomini e donne capofamiglia e per donne non capofamiglia. Peraltro la tabella per gli uomini e donne capofamiglia sarà applicata anche nei confronti delle donne non capofamiglia che per ragioni di lavoro sono costrette a vivere sole fuori del proprio nucleo familiare e nei confronti di quelle che costituiscono nucleo familiare a sè, ancorchè non abbiano persone a carico.

I minimi tabellari verranno ridotti del 9 % per i lavoratori di ambo i sessi di età inferiore ai 18 anni non capi famiglia. A tale effetto la condizione di capofamiglia sarà determinata con riferimento alle vigenti disposizioni sugli assegni familiari. La suddetta riduzione risulta peraltro già calcolata nell'allegata tabella per le donne non capo famiglia.

Dichiarazione a verbale.

I minimi di paga sopra indicati si intendono a tutti gli effetti rapportabili ad ore e riferiti a 200 ore di lavoro.

Art. 17.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'operaio ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 3 % sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza della categoria di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 18 %.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del periodo di paga immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nei passaggi di categoria l'operaio manterrà, in aggiunta al minimo della nuova categoria di assegnazione ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della precentuale massima del 18%, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare della nuova categoria di assegnazione e della relativa indennità di contingenza in atto alla data del passaggio di categoria.

L'operaio avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui del 3% quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 18% del minimo tabellare della nuova categoria e della relativa indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico della nuova categoria.

Le frazioni di aumento periodico (in percentuale) che verranno eventualmente a determinarsi in occasione dei suddetti passaggi di categoria saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di variazione dei minimi tabellari, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo della categoria di assegnazione e della relativa indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente, con la stessa decorrenza della variazione. Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto concerne le variazioni delle indennità di contingenza, verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre ed avrà applicazione dal primo gennaio successivo.

In caso di trasferimento dell'operaio, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sul minimo tabellare della categoria di appartenenza in vigore nel luogo di nuova destinazione e sulla relativa indennità di contingenza.

Norma transitoria

Agli effetti dell'art. 17, al personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, e con decorrenza da tale data, verrà usato il seguente trattamento:

1) sarà riconosciuta come anzianità massima utile quella maturata dal 1° gennaio 1949 e pertanto:

a) al personale assunto anteriormente al 2 giugno 1950 sarà riconosciuta la maggiorazione del 12% (quattro aumenti periodici);

b) al personale assunto tra il 2 giugno 1950 e il 1° giugno 1952 sarà riconosciuta la maggiorazione del 9% (tre aumenti periodici);

c) al personale assunto tra il 2 giugno 1952 e il 1° giugno 1954 sarà riconosciuta la maggiorazione del 6% (due aumenti periodici);

d) al personale assunto tra il 2 giugno 1954 e il 1° giugno 1956 sarà riconosciuta la maggiorazione del 3% (un aumento periodico).

Le frazioni di biennio eventualmente eccedenti i bienni interi cui sono riferite le percentuali sopra indicate saranno utili ai fini della maturazione del successivo aumento periodico biennale.

Le percentuali di cui ai comma *a*), *b*), *c*) e *d*) verranno applicate sul minimo tabellare e indennità di contingenza della categoria di appartenenza in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto. Il trattamento di cui sopra assorbe e sostituisce quello già goduto dai lavoratori per lo stesso titolo alla data del 31 maggio 1958.

2) Al personale assunto dopo il 1° giugno 1956 la frazione di biennio in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto sarà utile agli effetti della maturazione dell'aumento biennale.

Art. 18.

INDENNITÀ SPECIALE AUTISTI INCARICATI DELLE RISCOSSIONI

Ai conducenti di automezzi, incaricati anche di riscuotere i pagamenti delle merci consegnate alla clientela, va corrisposto, limitatamente ai periodi in cui assolvono effettivamente tale incarico, una particolare indennità di L. 80 per ogni giornata di lavoro.

Tale indennità sarà computabile nella retribuzione ai soli effetti della indennità di anzianità con i criteri previsti al terzo comma dell'art. 14 parte comune.

Art. 19.

FERIE

L'operaio che ha compiuto 12 mesi di servizio presso l'azienda ha diritto ad un periodo annuale di ferie con decorrenza della normale retribuzione, pari a:

12 giorni lavorativi (ore 96), da 1 a 5 anni compiuti di servizio;

14 giorni lavorativi (ore 112), da 5 a 10 anni compiuti di servizio;

16 giorni lavorativi (ore 128), da 10 a 15 anni compiuti di servizio:

19 giorni lavorativi (ore 152), da 15 a 20 anni compiuti di servizio;

21 giorni lavorativi (ore 168), oltre 20 anni compiuti di servizio;

Nei confronti degli operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, la normale retribuzione ai suddetti fini verrà determinata sulla base dell'orario di lavoro effettivamente prestato dai singoli lavoratori interessati, calcolato sulla media delle ultime otto settimane.

Solamente i giorni festivi, di cui all'art. 10 ricorrenti nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie e pertanto o si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle intere ferie annuali, competerà il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio effettivamente compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'azienda secondo le esigenze di servizio e, compatibilmente con dette esigenze, tenendo conto dei desideri degli operai.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo. Il pagamento delle competenze relative ai periodi di paga che vengono a scadere durante le ferie sarà effettuato, se richiesto dal lavoratore, all'inizio del periodo feriale.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Qualora l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di licenziamento o dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Qualora il licenziamento avvenga nel corso del primo anno di servizio, i dodicesimi di ferie verranno corrisposti purchè il lavoratore abbia compiuto almeno 6 mesi di servizio

Le frazioni di mese superiori alle due settimane saranno considerate, a questi effetti, come mese intero. Le frazioni inferiori saranno trascurate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA E GRATIFICA DI FINE GIUGNO

Le aziende corrisponderanno in occasione del S. Natale una gratifica pari all'importo di 200 ore ed alla fine del mese di giugno una gratifica pari all'importo di 200 ore calcolate sulla base della normale retribuzione percepita da ciascun operaio alle rispettive date di maturazione.

Agli effetti delle predette corresponsioni saranno considerati retribuzione normale il salario di fatto, l'indennità di contingenza, la indennità di mensa di cui all'art. 9 della Parte comune e l'eventuale indennità di turno come previsto all'art. 14 della Parte Comune esclusa ogni altra competenza aggiuntiva.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi delle gratifiche di cui sopra, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce. Le frazioni di mese superiori alle due settimane verranno considerate a questi effetti come un dodicesimo. Le frazioni inferiori saranno trascurate.

Le gratifiche di cui sopra sostituiscono ed assorbono, fino a concorrenza, le eventuali gratifiche corrisposte aziendalmente alla data di entrata in vigore del presente contratto e comunque allo stesso titolo delle corresponsioni di cui al presente articolo.

La gratifica natalizia si intende riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre; la gratifica di fine giugno si intende riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno.

Art. 21.

INDENNITÀ SPECIALE

Le aziende corrisponderanno alla fine del mese di settembre di ogni anno una « indennità speciale » nella seguente misura:

Operaio specializzato	L.	55.000
Operaio qualificato	»	52.000
Operaio comune	»	49.000
Operaio manovale	»	47.000
Operaio apprendista	»	32.500

Detta indennità si intende riferita al periodo 1° ottobre-30 settembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità stessa, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel suindicato periodo annuale di riferimento. Le frazioni di mese superiori alle due settimane verranno considerate a questi effetti come un dodicesimo; le frazioni inferiori verranno invece trascurate.

La suddetta indennità, che per espressa determinazione delle parti stipulanti e per la sua intrinseca natura, costituisce un forfettario rimborso di spese, non fa parte della retribuzione a nessun effetto. Essa verrà tuttavia considerata utile agli effetti dell'indennità di licenziamento e dell'indennità sostitutiva di preavviso.

L'indennità medesima sostituisce ed assorbe fino a concorrenza, i trattamenti eventualmente già corrisposti dalle aziende allo stesso titolo o con analoghe finalità.

Art. 22.

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori di ambo i sessi aventi almeno 3 mesi di anzianità verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 10 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione per i giorni lavorativi cadenti nel predetto periodo.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa richiamo al contratto collettivo di lavoro interconfederale 31 maggio 1941.

Il trattamento come sopra corrisposto dall'azienda assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dal contratto collettivo di lavoro interconfederale sopra richiamato.

Qualora intervenissero in avvenire norme di carattere generale per la disciplina della stessa materia, il trattamento stabilito dal presente articolo, sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con dette norme.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA OD INFORTUNIO NON PROFESSIONALE

L'assenza per malattia o infortunio non professionale deve essere comunicata all'azienda possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa e comunque non oltre il secondo giorno di assenza.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Avvenendo la sospensione del servizio per malattia od infortunio non professionale, per cui il lavoratore sia ammesso a godere le prestazioni mutualistiche, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di effettivo servizio sino a 5 anni compiuti;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di effettivo servizio oltre 5 anni e fino a 10 anni compiuti;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di effettivo servizio oltre i 10 anni.

Comunque non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

a) mesi 9 in un periodo di un anno per gli aventi anzianità di cui al punto 1);

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);

c) mesi 15 in un periodo di 2 anni per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

Il lavoratore che si ammala o si infortuna dopo essere stato preavvisato di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità di anzianità per licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere ser-

vizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità di licenziamento e senza preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non provveda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento.

In casi di malattia o infortunio di seria entità, sopraggiunti durante il godimento delle ferie, l'azienda valuterà caso per caso, se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero di giorni di ferie fruiti.

L'azienda ha facoltà di accertare in tutti i casi di applicazione del presente articolo, lo stato di salute del lavoratore, mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Ogni qualvolta si verifichino divergenze tra i rispettivi referti del medico di fiducia dell'azienda e di quello del lavoratore, verrà designato di comune accordo un terzo medico. In difetto di accordo, l'accertamento verrà demandato al medico provinciale.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia od infortunio non professionale nonchè i doveri del lavoratore durante la sospensione del servizio e per quanto riguarda il trattamento in caso di t.b.c. si rimanda alle disposizioni vigenti in materia. Per quanto riguarda particolarmente il trattamento economico si fa rinvio all'art. 25.

Art. 24.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Per il caso di infortunio o malattia professionale, intendendosi per tali quelli disciplinati dal R. D. 17 agosto 1935, n. 1765 e dal R. D. 15 dicembre 1936, n. 2276, e successive norme regolamentari ed integrative, si fa richiamo a quanto previsto nelle predette norme.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Nelle evenienze di cui sopra l'azienda conserverà il posto all'operaio per tutto il periodo di inabilità temporanea sussidiata dall'I.N.A.I.L.

Per quanto riguarda il trattamento economico a carico dell'azienda, varranno le disposizioni di cui all'articolo 25.

Per quanto non previsto nel presente articolo, valgono, in quanto applicabili, le disposizioni stabilite nell'art. 23.

Art. 25.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN RELAZIONE AGLI ARTICOLI 23 e 24

In caso di assenza per malattia o infortunio non professionali soggetti all'assistenza dell'I.N.A.M. ed in caso di infortunio o malattia professionale di cui all'art. 24 soggetti all'assistena dell'I.N.A.I.L., le aziende integreranno il trattamento economico corrisposto allo stesso titolo dei predetti istituti, fino a concorrenza delle seguenti aliquote di retribuzione normale (salario di fatto, indennità di contingenza, indennità di mensa di cui all'art. 9, Parte Comune, ed eventuale indennità di turno come previsto all'art. 14 - Parte Comune):

1) 50 % della retribuzione come sopra per i primi tre giorni di inabilità riconosciuta dall'I.N.A.M. o dall'I.N.A.I.L.;

2) 80 % della retribuzione come sopra per i giorni di inabilità sussidiata dall'I.N.A.M. o per i giorni di inabilità temporanea sussidiata dall'I.N.A.I.L. compresi fra l'11° e il 15° inclusi;

3) 90 % della retribuzione come sopra per i giorni di inabilità sussidiata dall'I.N.A.M. o per i giorni di inabilità temporanea sussidiata dall'I.N.A.I.L. compresi tra l'11° e il 15° inclusi:

4) 100 % della retribuzione come sopra per i giorni di inabilità sussidiata dall'I.N.A.M. o per i giorni di inabilità temporanea sussidiata dall'I.N.A.I.L. dal 16° giorno in poi.

In caso di assenza per malattia per la quale sia stato disposto dall'I.N.A.M. il ricovero ospedaliero e in caso di assenza per malattia tubercolare assistita dall'I.N.P.S., l'azienda corrisponderà un sussidio per ogni giornata feriale lavorativa ragguagliato al 30 % o al 50 % della retribuzione normale giornaliera (salario di fatto e indennità di contingenza, indennità di mensa di cui all'art. 9, Parte Comune, ed eventuale indennità di turno come previsto all'art. 14 della Parte Comune) rispettivamente al lavoratore non capofamiglia o al lavoratore capofamiglia. Tale trattamento, che nel primo dei suddetti casi sarà limitato al periodo di degenza in ospedale, sarà corrisposto fino al termine massimo del 150° giorno dall'inizio della malattia ed escluderà il trattamento di cui ai numeri 1, 2, 3 e 4.

Qualora il trattamento economico corrisposto dagli Enti sopra indicati subisca successivi aumenti, tali aumenti assorbiranno, fino a concorrenza, il trattamento stabilito dal presente articolo a carico delle aziende. Il trattamento di cui sopra assorbe e sostituisce qualsiasi altro trattamento in vigore.

Per quanto riguarda il trattamento degli apprendisti si fa rinvio all'art. 3 della presente regolamentazione.

Art. 26.

PARTE DISCIPLINARE

I — *Disciplina aziendale.*

L'operaio in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di correttezza verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

In particolare l'operaio è tenuto a: 1) curare con zelo gli interessi dell'azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico; 2) conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività dell'azienda e non trarre profitto da quanto eventualmente a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro nè esplicare attività contrarie agli interessi aziendali: 3) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

II — *Provvedimenti disciplinari.*

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità o della loro recidività, senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o all'eventuale regolamento interno aziendale o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa fino a tre ore di retribuzione;

d) sospensione del lavoro e della retribuzione sino a tre giorni lavorativi;

e) licenziamento ai sensi della successiva parte IV.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *c*), *d*) ed *e*) saranno portati a conoscenza dell'interessato per iscritto.

III — *Ammonizione - Multa - Sospensione.*

Normalmente, e salvo i casi di particolare gravità o di recidività, l'ammonizione scritta, la multa e la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze dell'operaio:

a) che non osservi l'orario di lavoro o non adempia alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) che senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;

c) che non esegua il lavoro con assiduità e secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza, o che esegua lavori non ordinatigli;

d) che per disattenzione arrechi danni anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori, in luoghi di pertinenza della azienda, per conto proprio o di terzi con lieve danno per l'azienda;

f) che promuova o effettui nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazione di rate senza autorizzazione della Direzione;

g) che commetta atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene, ed alla sicurezza delle persone e degli impianti.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto alle eventuali istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattie.

IV — *Licenziamento per motivi disciplinari*

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari potrà essere inflitto in tutti quei casi in cui l'operaio commetta mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto stesso.

Detto licenziamento può essere inflitto:

a) *senza preavviso ma con la corresponsione della indennità di anzianità per licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza nel lavoro.

In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

1) assenze ingiustificate prolungate per oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

2) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenuto in luoghi di pertinenza dell'azienda e che perturbi il normale andamento del lavoro;

3) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III, o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale regolamento interno o da altre norme aziendali, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista nel punto *a*) della presente parte IV semprechè negli inadempimenti non si riscontri il dolo.

b) *senza preavviso e senza indennità di anzianità per licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa tale provvedimento si applicherà nei seguenti casi:

1) contravvenzioni al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;

2) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda o danneggiamento volontario al materiale stesso;

3) volontaria effettuazione di irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;

4) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o concorso di particolare gravità nelle mancanze stesse, quando in esse si riscontri il dolo;

5) grave insubordinazione verso i superiori.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

Art. 27.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 26, parte IV della presente regolamentazione, potrà aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

— giorni 10 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta fino ad un anno compiuto;

— giorni 18 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta da oltre un anno fino a 5 anni compiuti;

— giorni 22 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta da oltre 5 anni fino a 12 anni compiuti;

— giorni 30 per gli operai con anzianità di servizio ininterrotta di oltre 12 anni compiuti.

In caso di dimissioni dopo il primo anno compiuto di servizio i suddetti termini di preavviso sono ridotti alla metà. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

La concessione di eventuali permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato di licenziamento per la ricerca di nuova occupazione, sarà regolata mediante diretti accordi fra l'operaio e l'azienda secondo i criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER IL LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuato ai sensi dell'art. 26, parte IV, lett. *b*), l'operaio che abbia compiuto almeno un anno intero di servizio e che venga licenziato ha diritto ad una indennità di anzianità pari a:

a) giorni 12 (96 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei primi dieci anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

b) giorni 16 (128 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei successivi anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio dall'undicesimo al quindicesimo compreso;

c) giorni 20 (160 ore) di retribuzione normale per ciascuno degli anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio successivi al quindicesimo.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione il salario di fatto, l'indennità di mensa, l'eventuale indennità di turno come prevista all'art. 14 della Parte Comune, l'indennità di contingenza in atto alla data della risoluzione del rapporto, il rateo della gratifica natalizia, della gratifica di fine giugno e della indennità speciale di cui all'art. 21.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo si conteggia la paga ad economia maggiorata della percentuale minima contrattuale di cottimo.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, al lavoratore saranno corrisposte le seguenti aliquote dell'indennità di anzianità per licenziamento sopra indicata:

1) il 50% quando il lavoratore non abbia superato all'atto delle dimissioni i cinque anni di anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio;

2) l'intera indennità di anzianità quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i cinque anni di anzianità come sopra.

Per poter aver diritto al trattamento di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve avere compiuto il secondo anno di servizio; se proveniente dagli apprendisti deve avere compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intera indennità di anzianità è pure dovuta alle donne dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

La stessa intera indennità di anzianità, verrà corrisposta ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Il trattamento sopra stabilito per i dimissionari non è dovuto al lavoratore che si dimetta essendo in corso, a suo carico, un provvedimento o un'inchiesta di carattere disciplinare.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte si fa richiamo al disposto dell'art. 2122 del codice civile.

Norma transitoria

Le norme di cui all'art. 28 avranno applicazione dalla data di entrata in vigore del presente contratto e varranno per tutta l'anzianità maturata dalla data di assunzione, salvo quanto previsto nell'accordo aggiuntivo per la disciplina dell'indennità di licenziamento agli operai per l'anzianità precedente il 1° dicembre 1946 o 1° dicembre 1949 limitatamente per le aziende cui detto accordo si riferisce.

REGOLAMENTAZIONE PER LE CATEGORIE INTERMEDIE

Art. 1.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta e che non sarà superiore a mesi uno.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria a cui il lavoratore viene assegnato e verrà corrisposta per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle due part potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento senz preavviso nè indennità.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrott per causa di malattia o infortunio, intervenuti dop il compimento della metà del periodo di cui al prim comma, il periodo di prova riprenderà il suo decorso escludendosi dalla sua durata complessiva l'assenza pe malattia o infortunio e ferma restando la reciproc facoltà di recesso come al comma 3 purchè, a seguito d accertata guarigione, il lavoratore riprenda il lavor entro un periodo massimo di giorni 15 dall'inizio dell interruzione.

L'applicazione di tale norma potrà essere richiest dal lavoratore, in prova per una volta sola.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'aziend non receda dal rapporto, il lavoratore si intenderà cor fermato in servizio e la sua anzianità decorrerà dall data di assunzione in prova.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE ED ESEMPLIFICAZIONE DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE

Appartengono alla categoria intermedia i lavoratori le cui mansioni, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica impiegatizia:

a) o richiedano una specifica competenza tecnico-pratica e si esplichino nella guida e nel controllo di un gruppo di operai, acquistando particolare rilievo rispetto alle mansioni di questi ultimi;

b) oppure, pur non esplicandosi nella guida e nel controllo di altri operai, abbiano tuttavia un carattere di specifica e particolare importanza rispetto alle mansioni proprie degli operai stessi e comportino fiducia e responsabilità che non siano normalmente richieste agli operai.

Restano comunque escluse le mansioni di vigilanza, custodia e simili in quanto comprese nella classificazione degli operai.

I lavoratori di cui sopra sono suddivisi in due gradi.

Appartengono al primo grado i lavoratori per i quali l'esercizio delle mansioni sopra specificate comporti:

per il punto *a*) una specifica competenza ai fini della condotta delle operazioni inerenti agli impianti o servizi cui sono preposti e le cui mansioni rivestono carattere di particolare importanza per la loro natura e per la loro difficoltà o delicatezza;

per il punto *b*) un grado di obiettiva equivalenza alle mansioni di cui al punto precedente, per competenza, responsabilità e fiducia.

Appartengono al secondo grado tutti gli altri lavoratori aventi diritto alla categoria intermedia.

A titolo di esempio verranno assegnati al primo grado i lavoratori aventi mansioni di:

capi operai operatori di turno negli impianti di produzione di raffineria;

Capo operaio di laboratorio chimico;

Capo operaio di montatori di distributori stradali;

Sorvegliante ai pozzi di perforazione;

Capo operaio di importante stabilimento costiero che coordina e controlla tutto il lavoro delle squadre di operai addette al carico e scarico dei piroscafi, alla sala pompe e travaso, al riempimento e spedizione carri cisterna e autotreni, ecc.;

Capo operaio di officina (anche se capo di officina di secondaria importanza in stabilimento costiero), ecc.

A titolo di esempio verranno assegnati al secondo grado i lavoratori aventi mansioni di:

Portieri principali di sede centrale, di stabilimento costiero principale o di grande raffineria, quando svolgano mansioni di natura complessa di particolare responsabilità e fiducia;

Fattorini di sedi centrali, interregionali o regionali con particolare responsabilità e fiducia;

Capo di guardie giurate preposto alla distribuzione dei turni di servizio con funzioni di controllo e non partecipante ai turni di guardiania;

Capo operaio addetto al servizio antincendio, ecc.

Art. 3.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'intermedio di secondo grado, che sia destinato a compiere mansioni inerenti al primo grado, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra lo stipendio di fatto goduto e lo stipendio che avrebbe percepito in caso di passaggio definitivo al grado superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, al grado superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto, nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata successiva della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di grado, sempre che il periodo di sostituzione non si protragga oltre i 5 mesi.

Tuttavia non si farà luogo al passaggio definitivo al grado superiore, anche dopo trascorso tale periodo, nei confronti del lavoratore adibito alla sostituzione di altro lavoratore chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi.

Ferme restando le eccezioni di cui al terzo comma, gli intermedi di 2° grado che, in un periodo di due anni hanno disimpegnato mansioni di 1° grado, anche non continuativamente, per una durata complessiva minima non inferiore a quattro mesi, purchè a periodi continuativi di 20 giorni lavorativi ciascuno, passeranno a tutti gli effetti al grado superiore all'inizio del periodo di paga successivo al compimento dei predetti quattro mesi.

Art. 4.

PASSAGGIO DA OPERAIO ALLA CATEGORIA DEGLI INTERMEDI

Il passaggio da operaio alla categoria degli intermedi non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestato come operaio è utile agli effetti dei sottoelencati istituti della regolamentazione riguardante gli appartenenti alla categoria intermedia, nei limiti e con le norme appresso specificate:

1) *Aumenti periodici di anzianità.*

L'importo in cifra degli aumenti periodici fruiti dal lavoratore ai sensi dell'art. 17 della Regolamentazione operai, all'atto del suo passaggio alla categoria intermedia verrà riportato sul minimo tabellare e relativa indennità di contingenza della categoria intermedia alla quale viene assegnato. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 72% previsto nell'art. 14, sarà tradotto nel numero di aumenti periodici e corrispondente percentuale riferiti al minimo tabellare e relativa indennità di contingenza della predetta categoria degli intermedi.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui, quanti ne occorrono per

raggiungere la percentuale complessiva del 72% del minimo tabellare mensile della sua nuova categoria e della relativa indennità di contingenza.

Le frazioni di aumento periodico (in percentuale) che verranno eventualmente a determinarsi in occasione del suddetto passaggio di categoria saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio dalla categoria operai a quella degli intermedi sarà utile nella misura del 50% agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico biennale di anzianità.

2) *Ferie, malattia e preavviso.*

Il serviz › compiuto come operaio prima dell'assegnazione alla categoria intermedia verrà computato nella misura del 50 % agli effetti della determinazione del trattamento di ferie e malattia nonchè del termine di preavviso.

3) *Indennità di licenziamento.*

Per il lavoratore già operaio l'indennità di licenziamento calcolata secondo i criteri e le misure previste all'art. 28 della Regolamentazione per gli operai, relativa all'anzianità di servizio prestata in tale qualifica prima dell'assegnazione alla categoria intermedia, verrà trasformata all'atto di detta assegnazione, dal computo in giorni a quello in trentesimi sulla base del rapporto 30:25.

L'indennità di licenziamento espressa in trentesimi, derivante dalla trasformazione di cui sopra, verrà liquidata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, in aggiunta all'indennità di licenziamento relativa al periodo di effettivo servizio trascorso nella categoria intermedia secondo le misure di cui all'art. 24 della presente regolamentazione e liquidata sulla base della retribuzione di fatto goduta allo atto del licenziamento stesso.

Art. 5.

ABITI DA LAVORO

Per quanto riguarda gli abiti da lavoro, ai lavoratori che non rientrino nei casi previsti nei comma successivi le aziende forniranno gratuitamente in uso una tuta da lavoro ogni 12 mesi.

Sono esclusi dalla concessione di cui sopra i lavoratori in prova e quelli assunti a tempo determinato per un periodo inferiore ai sei mesi.

Allo scopo di assicurarne la normale manutenzione (lavaggio, riparazione, ecc.) le aziende forniranno *una tantum* una seconda tuta all'atto della conferma in servizio.

Ogni 12 mesi verrà rinnovata una tuta da lavoro; qualora la sostituzione dovesse essere effettuata prima di detto termine per cause attribuibili al lavoratore, quest'ultimo sarà tenuto a risarcire l'azienda del relativo danno.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne comportino uno speciale, sarà fornito in uso l'abito da lavoro, tenendo presente la necessità di assicurare l'efficienza di detto abito agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Ai lavoratori che esplichino continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari o esposti alle intemperie dovranno essere forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Ai lavoratori addetti ai lavori particolarmente imbrattanti, l'azienda assicurerà la possibilità del ricambio dell'abito durante il lavoro.

Alla fornitura degli abiti di lavoro, di cui ai tre precedenti comma, potrà essere provveduto mediante dotazione di reparto, facendo salve le opportune esigenze igieniche.

Qualora l'azienda richieda che i lavoratori indossino abiti speciali o divise, provvederà alla relativa fornitura.

Le aziende inoltre doteranno i lavoratori dei mezzi protettivi previsti dalle vigenti norme sull'igiene e la sicurezza del lavoro ed il lavoratore sarà responsabile della buona conservazione di detti mezzi.

Le modalità concernenti la distribuzione, l'uso, il rinnovo ed il controllo degli abiti e degli indumenti speciali di lavoro formeranno oggetto di accordo in sede aziendale fra i rappresentanti delle parti interessate.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro, non potrà eccedere le otto ore giornaliere o le 48 settimanali, salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle disposizioni di legge in vigore.

L'orario normale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, non potrà eccedere le dieci ore giornaliere o le 60 settimanali.

Per la determinazione degli orari normali varranno le disposizioni di cui all'art. 12 del R.D.L. 10 settembre 1923, n. 1955.

I lavoratori non possono esimersi, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, dall'effettuare i lavori a turni e sono tenuti a prestare la loro opera nei turni prestabiliti per i lavori cui sono adibiti.

Le ore di lavoro vengono contate con l'orologio dello stabilimento ove esiste.

L'orario di lavoro verrà esposto in apposita tabella da affiggere a norma di legge.

Art. 7.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

Nella giornata del sabato il lavoro dovrà cessare non oltre le ore 13 salvo le esclusioni e le eccezioni appresso indicate.

Il recupero delle ore mancanti al limite d'orario normale di lavoro, in quanto non effettuate nel pomeriggio del sabato, non potrà superare la misura massima di un'ora giornaliera negli altri giorni della settimana in corso o di quella successiva. Le ore come sopra recuperate saranno comunque compensate a retribuzione normale.

Restano esclusi dalla disciplina di cui ai precedenti comma i seguenti lavoratori:

1) lavoratori addetti a lavorazioni eseguite a turni continuativi e avvicendati;

2) lavoratori addetti ad attività di cui agli articoli 5, 11 e 16 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 e alle tabelle approvate con D.M. 22 giugno 1935;

3) lavoratori addetti al funzionamento delle stazioni di servizio e di rifornimento, dei chioschi e dei distributori stradali, nonchè alla manutenzione e alla riparazione degli stessi;

4) lavoratori svolgenti mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia ai sensi di legge.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

I — Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività:

2 giugno: Fondazione della Repubblica;
25 aprile: Anniversario della Liberazione;
1° maggio: Festa del Lavoro;
4 novembre: Giorno dell'unità nazionale;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1° gennaio: Capodanno;
6 gennaio Epifania;
19 marzo: S. Giuseppe;
Lunedì di Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione;
1° novembre: Ognissanti;
8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: S. Natale;
26 dicembre: S. Stefano;

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove trovasi la sede di lavoro, presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, fatta eccezione per le città di Roma e Venezia, per le quali valgono le giornate aziendalmente concordate.

Le festività di cui alle lettere *b*) e *c*) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Il lavoro prestato nei giorni festivi di cui alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*) verrà compensato secondo le norme previste all'art. 9 per il lavoro festivo.

Nelle ricorrenze sopra indicate, ai lavoratori sarà praticato il seguente trattamento economico:

Quando in occasione della festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) il lavoratore non presti la sua opera, nessun particolare trattamento spetterà al medesimo oltre la sua normale retribuzione. Tuttavia qualora una festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) coincida con la domenica, al lavoratore verrà corrisposto, in aggiunta a tale retribuzione, l'importo di una quota giornaliera di retribuzione (ivi compresa la eventuale indennità di turno come previsto all'art. 14 Parte Comune) computata con i criteri indicati all'art. 13 della presente regolamentazione.

Il trattamento di cui sopra verrà praticato anche ai lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza di una delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) con il giorno di riposo compensativo.

II — Nelle giornate di Giovedì Santo, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre, l'orario di lavoro sarà di solito limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

Nelle giornate predette, sarà praticato il seguente trattamento:

a) ai lavoratori che saranno chiamati a prestare servizio per la parte di orario normale successivo alle ore 13, sarà corrisposta la retribuzione oraria ivi compresa l'eventuale indennità di turno come prevista all'art. 14 Parte Comune (esclusa l'indennità di contingenza) senza alcuna maggiorazione per le ore di lavoro effettivamente prestato;

b) nulla spetterà, oltre alla normale retribuzione, ai lavoratori che non verranno chiamati in servizio dopo le ore 13;

c) lo stesso trattamento di cui alla lettera *a*) sarà usato ai lavoratori per le ore di recupero effettuato ai sensi dell'art. 7 della presente regolamentazione, quando le ricorrenze del 2 novembre, 24 dicembre o 31 dicembre coincidano col sabato.

Il lavoro prestato nelle suddette quattro ricorrenze oltre i limiti dell'intero orario normale giornaliero sarà retribuito a norma dell'art. 9, punto 1°.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO FESTIVO LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti degli orari normali di cui all'art. 6 della presente regolamentazione.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, a meno che venga concesso, a termini di legge, il riposo compensativo in altro giorno della settimana, nonchè il lavoro effettuato nei giorni di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) dell'art. 8 della presente regolamentazione.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo dovranno essere espressamente disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni sopra indicate sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale . . 30 %
2) lavoro effettuato nei giorni festivi di cui al terzo comma, fino a concorrenza degli orari massimi giornalieri di cui all'art. 6 50 %
3) lavoro straordinario festivo . . . . . 60 %
4) lavoro notturno festivo . . . . 60 %
5) lavoro straordinario notturno festivo . . 70 %
6) lavoro notturno non compreso in turni . 30 %
7) lavoro straordinario notturno . . . . 65 %

Per lavoro straordinario festivo si intende quello effettuato in giorni festivi oltre i limiti di cui al punto 2).

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sulla quota oraria dello stipendio di fatto, costituita esclusivamente dal minimo mensile tabellare di grado, più gli aumenti di merito, le eventuali altre eccedenze sul

minimo predetto e gli aumenti periodici di anzianità (escluso ogni altro elemento della retribuzione), nonchè sulla quota oraria di indennità di contingenza.

La quota oraria dello stipendio di fatto, come sopra costituito, si determina dividendo per 180 l'importo mensile dello stipendio stesso.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Chiarimento a verbale.

Le parti espressamente danno atto che dalla quota oraria di stipendio di fatto soggetta alle maggiorazioni di cui all'art. 9 resta escluso ogni altro emolumento che non sia stato espressamente considerato nell'articolo stesso.

Art. 10.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore sul luogo del lavoro questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Art. 11.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per interruzioni di lavoro concordate tra le aziende e i lavoratori, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi alla settimana in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 12.

RETRIBUZIONE

A) Elementi della retribuzione:

1) Stipendio (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare).

2) Indennità di contingenza.

B) Competenze aggiuntive:

1) Indennità di mensa;

2) Tredicesima e quattordicesima mensilità;

3) Eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o condizioni.

Gli elementi di cui alle precedenti lettere *A*) e *B*) vengono corrisposti con le modalità indicate nei relativi articoli della presente regolamentazione.

Art. 13.

MINIMI MENSILI

I minimi tabellari mensili afferenti a ciascuno dei due gradi, previsti all'art. 2 della presente regolamentazione, sono quelli indicati nelle tabelle allegate alla presente regolamentazione.

Tali tabelle sono distinte per uomini e donne capofamiglia e per donne non capofamiglia. Peraltro la tabella per gli uomini e donne capofamiglia sarà applicata anche nei confronti delle donne non capofamiglia che per ragioni di lavoro sono costrette a vivere sole fuori del proprio nucleo familiare e nei confronti di quelle che costituiscono nucleo familiare a sè, ancorchè non abbiano persone a carico.

Agli effetti del presente articolo la condizione di capofamiglia sarà determinata con riferimento alle vigenti disposizioni sugli assegni familiari.

Per determinare il minimo orario i suddetti minimi vengono divisi per 180. Per determinare l'importo giornaliero dei minimi stessi, essi vengono divisi per 25.

La retribuzione mensile compensa la prestazione di lavoro effettuata nel mese dal lavoratore. Peraltro il lavoratore percepirà una quota oraria di retribuzione normale (calcolata come previsto nel precedente comma) per ogni ora di effettivo lavoro eccedente le 45 settimanali e fino alla 48ª inclusa. Per gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia le quote orarie di retribuzione normale (calcolate come previsto nel precedente comma) saranno corrisposte per le ore di effettivo lavoro eccedenti le 57 settimanali e fino alla 60ª inclusa.

Art. 14.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 6 % per ciascun biennio da applicarsi sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza del grado di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima complessiva del 72 %.

Gli aumenti periodici, decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nel caso di passaggio dal 2° al 1° grado il lavoratore manterrà, in aggiunta al nuovo minimo ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel grado di provenienza. Tale importo ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 72 %, sarà tradotto nella precentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare del nuovo grado e della corrispondente indennità di contingenza in atto alla data del passaggio di grado.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva del 72 % del nuovo minimo tabellare e della corrispondente indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di grado sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Le frazioni di aumento periodico — in percentuale — che verranno eventualmente a determinarsi in occasione del passaggio di grado saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di variazione dei minimi tabellari mensili, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti

periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente con la stessa decorrenza della variazione. Viceversa il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto concerne le variazioni delle indennità di contingenza verrà effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre ed avrà applicazione dal primo gennaio successivo.

In caso di trasferimento del lavoratore la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici maturati dopo il 14 giugno 1952 verrà applicata sul minimo tabellare del grado di appartenenza e sulla corrispondente indennità di contingenza in vigore nel luogo di nuova destinazione.

La frazione di biennio in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto sarà utile agli effetti della maturazione dell'aumento biennale.

Art. 15.

FERIE

Il lavoratore che ha compiuto dodici mesi di servizio presso l'azienda ha diritto ad un periodo annuale di ferie con decorrenza della normale retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi da 1 a 5 anni compiuti di servizio;

20 giorni lavorativi da 5 a 10 anni compiuti di servizio;

25 giorni lavorativi da 10 a 20 anni compiuti di servizio;

30 giorni lavorativi da oltre 20 anni compiuti di servizio.

Solamente i giorni festivi di cui all'art. 8 ricorrenti nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie e pertanto o si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive, al lavoratore che non abbia matturato il diritto alle intere ferie annuali competerà il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio effettivamente compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'azienda secondo le esigenze di servizio e, compatibilmente con dette esigenze, tenendo conto dei desideri dei lavoratori.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo. Il pagamento delle competenze relative a periodi di paga che vengono a scadere durante le ferie sarà effettuato, se richiesto dal lavoratore, all'inizio del periodo feriale.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con un'indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Quando il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Qualora il licenziamento avvenga nel corso del primo anno di servizio, i dodicesimi di ferie verranno corrisposti purchè il lavoratore abbia compiuto almeno sei mesi di servizio.

Le frazioni di mese superiore ai 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come un mese intero. Le frazioni inferiori ai 15 giorni saranno trascurate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 16.

DOPPIE MENSILITÀ

Le aziende corrisponderanno in occasione del S. Natale una tredicesima mensilità ed alla fine del mese di giugno una quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione normale mensile percepita da ciascun lavoratore alle rispettive date di maturazione.

Agli effetti delle predette corresponsioni saranno considerati retribuzione normale mensile, lo stipendio di fatto, l'indennità di contingenza, l'indennità di mensa di cui all'art. 9 della Parte Comune e l'eventuale indennità di turno come previsto dall'art. 14 Parte Comune, esclusa ogni altra competenza aggiuntiva.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore non in prova, saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero; le frazioni inferiori verranno invece trascurate.

La tredicesima e la quattordicesima mensilità di cui sopra sostituiscono ed assorbono, fino a concorrenza, le eventuali gratifiche o mensilità eccedenti le dodici annuali corrisposte aziendalmente alla data di applicazione del presente contratto allo stesso titolo.

La 13ª mensilità si intende riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre; la 14ª mensilità si intende riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno.

Art. 17.

INDENNITÀ SPECIALE

Le aziende corrisponderanno alla fine del mese di settembre di ogni anno una « indennità speciale » nella seguente misura:

Intermedio di 1° grado: L. 61.000;
Intermedio di 2° grado: L. 53.000;

Detta indennità s'intende riferita al periodo 1° ottobre-30 settembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità stessa, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel suindicato periodo annuale di riferimento. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero; le frazioni inferiori verranno invece trascurate.

La suddetta indennità, che per espressa determinazione delle parti stipulanti e per la intrinseca natura, costituisce un forfettario rimborso di spese, non fa parte della retribuzione a nessun effetto. Essa verrà tuttavia

considerata utile agli effetti dell'indennità di licenziamento e dell'indennità sostitutiva di preavviso.

L'indennità medesima sostituisce ed assorbe, fino a concorrenza, i trattamenti eventualmente già corrisposti dalle aziende allo stesso titolo o con analoghe finalità.

Art. 18.

COMPENSO SPECIALE PER I LAVORATORI ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

I lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia percepiranno un compenso speciale aggiuntivo alla retribuzione mensile, intendendo che per quest'ultima non è modificato il criterio di riferirla all'orario di 60 ore settimanali di lavoro effettivo.

La misura del compenso speciale riferita all'orario massimo di 60 ore settimanali è stabilita nella misura del 5,60 % del solo stipendio mensile (esclusa perciò la indennità di contingenza); per gli orari normali inferiori, anche se prestabiliti in via temporanea, la misura del compenso speciale è riportata in modo che risulti annullata per un orario normale di 48 ore settimanali. Ovviamente, nel caso che l'orario normale fosse prestabilito in modo difforme nelle varie settimane, va considerato, agli effetti del presente articolo, l'orario medio settimanale nel predeterminato ciclo di variazione dell'orario di lavoro.

La misura del compenso speciale, a seconda degli orari medi settimanali eseguiti nel mese, sarà pertanto la seguente:

media di ore 49 settimanali 0,65 %;
media di ore 50 settimanali 1,25 %;
media di ore 51 settimanali 1,85 %;
media di ore 52 settimanali 2,50 %;
media di ore 53 settimanali 3,10 %;
media di ore 54 settimanali 3,75 %;
media di ore 55 settimanali 4,35 %;
media di ore 56 settimanali 5,00 %;
media di ore 57-60 settimanali 5,60 %.

Di tale compenso speciale non si terrà conto ad alcun effetto contrattuale.

Art. 19.

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori di ambo i sessi aventi almeno tre mesi di anzianità, verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa richiamo al contratto collettivo di lavoro interconfederale 31 maggio 1941.

Il trattamento come sopra corrisposto dall'azienda assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dal contratto collettivo di lavoro interconfederale sopra richiamato.

Qualora intervenissero in avvenire norme di carattere generale per la disciplina della stessa materia, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con dette norme.

Art. 20.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO NON PROFESSIONALE

L'assenza per malattia o infortunio non professionale deve essere comunicata all'azienda possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa e comunque non oltre il secondo giorno di assenza.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Avvenendo la sospensione del servizio per malattia od infortunio non professionale, il lavoratore non in prova ha diritto al seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di effettivo servizio fino a 5 anni;

2) conservazione del posto per mesi 8 agli aventi anzianità di effettivo servizio da 6 a 10 anni;

3) conservazione del posto per mesi 10 agli aventi anzianità di effettivo servizio da 11 a 15 anni;

4) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di effettivo servizio di oltre 15 anni.

In relazione ai suindicati periodi, il lavoratore ha diritto ad un trattamento corrispondente: *a*) nel primo caso, all'intera retribuzione per i primi 3 mesi e alla metà di essa per i successivi 3 mesi; *b*) nel secondo caso, all'intera retribuzione per i primi 4 mesi ed alla metà di essa per i successivi 4 mesi; *c*) nel terzo caso, all'intera retribuzione per i primi 5 mesi e alla metà di essa per i successivi 5 mesi; *d*) nel quarto caso, all'intera retribuzione per i primi 6 mesi ed alla metà di essa per i successivi 6 mesi.

Comunque non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

a) mesi 9 in un periodo di un anno per gli aventi anzianità di cui al punto 1);

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);

c) mesi 15 in un periodo di 2 anni per gli aventi anzianità di cui al punto 3);

d) mesi 18 in un periodo di 27 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 4).

Il lavoratore che si ammala o che si infortuna dopo essere stato preavvisato di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispon-

dere al lavoratore l'indennità di anzianità per licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità di anzianità per licenziamento e senza preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento.

In casi di malattia o infortunio di seria entità sopraggiunti durante il godimento delle ferie, l'azienda valuterà caso per caso se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero di giorni di ferie fruiti.

L'azienda ha facoltà di accer[illegible]n tutti i casi di applicazione del presente articol[illegible]tato di salute del lavoratore mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Ogni qualvolta si verifichino divergenze tra i rispettivi referti del medico di fiducia dell'azienda e di quello del lavoratore verrà designato di comune accordo un terzo medico. In difetto di accordo l'accertamento verrà demandato al medico provinciale.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento praticati dagli enti mutualistici nonchè i doveri del lavoratore durante la sospensione del servizio e la conservazione del posto in caso di t.b.c. si rimanda alle disposizioni vigenti in materia.

Il trattamento economico indicato nel presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che in caso di malattia o infortunio non professionale competa al lavoratore per effetto di norme assicurative e assistenziali già in atto o che vengano istituite nell'avvenire.

Art. 21.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Per il caso di infortunio o malattia professionale, intendendosi per tali quelli disciplinati dal regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765 e dal regio decreto 15 dicembre 1936, n. 2276 e successive norme regolamentari e integrative, si fa richiamo a quanto previsto nelle predette norme.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Nelle evenienze di cui sopra l'azienda conserverà il posto al lavoratore per tutto il periodo di inabilità temporanea sussidiato dall'I.N.A.I.L.

Per quanto riguarda il trattamento economico a carico dell'azienda, varranno le disposizioni di cui all'articolo 20 e detto trattamento è assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che nel l'evenienza in questione compete al lavoratore per effetto delle norme di legge richiamate nel primo comma.

Per quanto altro non previsto nel presente articolo, valgono, in quanto applicabili, le disposizioni stabilite nel richiamato art. 20.

Art. 22.

PARTE DISCIPLINARE

I. — *Disciplina aziendale.*

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di correttezza verso i colleghi e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

In particolare il lavoratore è tenuto a:

1) curare con zelo gli interessi dell'azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;

2) conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività dell'azienda e non trarre profitto da quanto eventualmente a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro nè esplicare attività contrarie agli interessi aziendali;

3) non abusare, dopo risolto il contratto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, di dati e notizie venuti a sua conoscenza durante il servizio;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

II. — *Provvedimenti disciplinari.*

Le mancanze dei lavoratori saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o all'eventuale regolamento interno aziendale o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 15 giorni lavorativi;

d) licenziamento ai sensi della successiva parte IV.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *c*) e *d*) saranno portati a conoscenza degli interessati per iscritto.

III. — *Ammonizione - Sospensione.*

Normalmente e salvo i casi di particolare gravità di recidività, l'ammonizione scritta o la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze al lavoratore:

a) che non osservi l'orario o non adempia alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) che senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;

c) che non esegua il lavoro con assiduità e secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza o che esegua lavori non ordinatigli;

d) che per disattenzione arrechi danni, anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore

diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori in luoghi di pertinenza della azienda per conto proprio o di terzi, con lieve danno per l'azienda;

f) che promuova o effettui nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazioni di rate senza autorizzazione della Direzione;

g) che commetta atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti.

IV. — *Licenziamento per motivi disciplinari.*

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari potrà essere inflitto in tutti quei casi in cui il lavoratore commetta mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto stesso.

Detto licenziamento può essere inflitto:

a) *senza preavviso ma con la corresponsione dell'indennità di anzianità per licenziamento.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro.

In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

1) assenze ingiustificate prolungate per oltre tre giorni consecutivi e assenze ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

2) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luoghi di pertinenza dell'azienda e che perturbi il normale andamento del lavoro;

3) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale regolamento interno o da altre norme aziendali, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista nel punto *a*) della presente parte IV, sempre che negli inadempimenti non si riscontri il dolo;

b) *senza preavviso e senza indennità di anzianità per licenziamento.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termine di legge.

In via esemplificativa tale provvedimento si applicherà nei seguenti casi:

1) contravvenzione al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;

2) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda o danneggiamento volontario al materiale stesso;

3) volontaria effettuazione di irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;

4) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o concorso di particolare gravità nelle mancanze stesse o quando in esse si riscontri il dolo;

5) grave insubordinazione verso i superiori.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

Art. 23.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 22 — parte IV — della presente regolamentazione.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori con anzianità di servizio ininterrotta fino a 5 anni compiuti:

1) mesi uno e mezzo di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 1° grado;

2) mesi uno di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 2° grado;

b) per i lavoratori con anzianità di servizio ininterrotta da oltre i 5 anni fino ai 10 anni compiuti:

1) mesi due di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 1° grado;

2) mesi uno e mezzo per gli appartenenti alla categoria intermedia di 2° grado;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di anzianità di servizio ininterrotta:

1) mesi tre di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 1° grado;

2) mesi due di preavviso per gli appartenenti alla categoria intermedia di 2° grado.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

Il termine di preavviso decorre dal 1° o dal 16 del mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 24.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro effettuato ai sensi dell'art. 22 — parte IV — lett. *b*) il lavoratore che abbia compiuto almeno un anno intero di servizio e che venga licenziato ha diritto ad una indennità di anzianità pari a:

a) 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione normale mensile, per ciascuno dei primi 10 anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

b) 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione normale mensile per ciascuno degli anni dall'11° (undicesimo) al 15° (quindicesimo) compreso di effettiva ed ininterrotta anziantià di servizio;

c) 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione normale mensile per ciascuno degli anni successivi al 15° (quindicesimo) di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Il trattamento di cui sopra si applica per l'anzianità maturata successivamente al 1° dicembre 1946.

Tuttavia agli effetti della determinazione del maggior trattamento di cui alle lettere *b*), e *c*) relativamente all'anzianità maturata dopo la data stessa, si terrà conto dell'anzianità effettiva ed ininterrotta eventualmente maturata fino al 30 novembre 1946, nelle categorie speciali regolate dagli accordi interconfederali 30 marzo 1946, 27 ottobre 1947 e 23 maggio 1946.

Nei confronti degli operai e dei lavoratori considerati capi operai ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1930 per i capi operai della industria chimica che vennero assegnati alle categorie intermedie in sede di prima applicazione del contratto nazionale 29 dicembre 1949, l'anzianità massima utile agli effetti del trattamento regolato dal presente articolo sarà quella maturata successivamente al 1° dicembre 1946 o quella maturata dopo la data successiva a quella predetta, dalla quale sarebbe loro spettata la assegnazione alle richiamate categorie intermedie ai sensi dell'art. 2 della regolamentazione per gli intermedi del succitato contratto nazionale.

Per i lavoratori delle aziende di cui all'accordo 29 ottobre 1948 ai quali è stata già riconosciuta la qualifica speciale in applicazione del contratto nazionale per i lavoratori dell'industria chimica 16 settembre 1947, rinnovato con accordo 9 giugno 1949, il trattamento di cui al presente articolo si applicherà per l'anzianità maturata successivamente alla data del 1° dicembre 1949.

L'indennità regolata dal presente articolo viene calcolata sulla base della normale retribuzione, compresa la indennità di contingenza in atto alla data della risoluzione del rapporto, comprensiva di un dodicesimo della tredicesima, della quattordicesima mensilità e della indennità speciale, nonchè della indennità di mensa e della eventuale indennità di turno come previsto dall'art. 14 Parte Comune.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, al lavoratore saranno corrisposte le seguenti aliquote della indennità di anzianità per licenziamento sopra indicata:

— 50 % quando il lavoratore non abbia superato all'atto delle dimissioni i cinque anni di anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio;

— l'intera indennità di anzianità quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i cinque anni di anzianità come sopra.

L'intera indennità di anzianità è pure dovuta alle donne dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

La stessa intera indennità di anzianità verrà corrisposta ai lavoratori che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Il trattamento sopra stabilito per i dimissionari non è dovuto al lavoratore che si dimetta essendo in corso, a suo carico, un provvedimento o un'inchiesta di carattere disciplinare.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte, si fa richiamo al disposto dell'art. 2122 del codice civile.

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

Art. 1.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta e che non sarà superiore a:

6 mesi per la categoria 1ª A;
3 mesi per le categorie 1ª B, 2ª A e 2ª B;
2 mesi per le categorie 3ª A e 3ª B.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria a cui il lavoratore viene assegnato e verrà corrisposto per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora il recesso avvenga da parte dell'azienda escluso il caso di risoluzione in tronco per giusta causa, dopo il compimento della metà dei periodi di cui al primo comma, sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese di prova in corso a seconda che il recesso si verifichi entro la prima o entro la seconda metà del mese stesso.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, intervenuti dopo il compimento della metà dei periodi di cui al primo comma, il periodo di prova riprenderà il suo decorso — escludendosi dalla sua durata complessiva l'assenza per la malattia o l'infortunio e ferma restando la reciproca facoltà di recesso come al comma 3° — purchè, a seguito di accertata guarigione, l'impiegato riprenda il lavoro entro un periodo massimo di trenta giorni dall'inizio dell'interruzione.

L'applicazione di tale norma potrà essere richiesta dall'impiegato in prova per una volta sola.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non receda dal rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà dalla data di assunzione in prova.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE ED ESEMPLIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, vengono classificati, a seconda delle mansioni effettivamente esplicate, nelle seguenti categorie:

CATEGORIA 1ª — *Gruppi* A e B.

Appartengono alla categoria 1ª, gruppi *A* e *B*, gli impiegati di concetto che hanno funzioni direttive, nonchè quelli aventi funzioni equivalenti per ampiezza, natura e responsabilità, anche se posti alle dipendenze di altri lavoratori con funzioni direttive.

In relazione all'importanza, ampiezza e complessità di tali funzioni gli impiegati suddetti vengono suddivisi nei due gruppi *A* e *B*.

CATEGORIA 2ª — *Gruppi* A e B.

Appartengono alla categoria 2ª, gruppi *A* e *B*, gli impiegati aventi mansioni di concetto.

In relazione all'importanza e complessità di tali mansioni, gli impiegati suddetti vengono suddivisi nei due gruppi *A* e *B*.

CATEGORIA 3ª — *Gruppi* A e B.

Appartengono alla categoria 3ª, gruppi *A* e *B*, gli impiegati aventi mansioni di ordine.

In relazione alla natura ed al rilievo delle mansioni svolte gli impiegati suddetti vengono suddivisi nei due gruppi *A* e *B*.

1ª *A* — A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 1ª *A* gli impiegati aventi mansioni di:

— Capi deposito 1ª classe;

— Ispettori amministrativi o tecnici;

— Capo di laboratorio chimico di sede centrale o di raffineria;

— Capo sezione tecnica di raffineria o di equivalente ripartizione secondo l'organizzazione aziendale;

— Capo di ufficio amministrativo, commerciale o tecnico di primaria importanza (capo di ufficio principale di sede centrale; capo sezione amministrativa di raffineria, ecc.);

— Vice Direttore di filiale (impiegato di concetto con funzioni direttive);

— « Capo amministrativo » di stabilimento costiero principale;

— Geologo capo (settore ricerche);

— Geofisico capo (settore ricerche);

— Capo cantiere di 1ª classe (settore ricerche), ecc.

1ª *B* — A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 1ª *B* gli impiegati aventi mansioni di:

— Capo deposito di 2ª classe;

— Capo di reparto tecnico di raffineria;

— Capo di reparto amministrativo, commerciale o tecnico o di equivalente ripartizione secondo l'organizzazione aziendale (capo di reparto di sede centrale; capo di reparto di filiale, ecc.);

— Agenti venditori con responsabilità commerciale e amministrativa;

— Verificatori di consistenza merci ed imballaggi per i depositi di 1ª classe;

— Chimico preposto ad una sezione di laboratorio chimico principale di sede centrale o di raffineria;

— Geologo (settore ricerche);

— Geofisico (settore ricerche);

— Capo cantiere di 3ª classe (settore ricerche), ecc.

2ª *A* — A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 2ª *A* gli impiegati aventi mansioni di:

— Capo deposito di 3ª classe;

— Assistenti tecnici sovraintendenti ad impianti fondamentali di raffineria;

— Capo di reparto tecnico di secondaria importanza di raffineria;

— Assistenti meccanici o elettromeccanici di officine principali di raffineria con adeguata preparazione teorico-tecnica;

— Capo ufficio secondario nel quale si svolgono prevalentemente lavori di ordine (fatturazione, ecc.);

— Addetti normalmente allo svolgimento di pratiche importanti e complesse negli uffici amministrativi, commerciali, ecc.;

— Agenti venditori o produttori;

— Spedizionieri doganali con relativa procura aziendale;

— Chimico addetto ad analisi di laboratorio, ricerche e studi;

— Disegnatore particolarista e ornatista (non progettista) con relative calcolazioni;

— Stenografi in lingue estere;

— Verificatori di consistenza merci ed imballaggi per i depositi di 2ª classe;

— Contabili addetti alla esplicazione di lavori specifici di contabilità generale (primanotisti in grado di eseguire qualsiasi articolo di prima nota in relazione al predisposto piano aziendale dei conti; addetti al controllo di fatti amministrativi aziendali, addetti alla determinazione dei costi di gestione, ecc.);

— Capo cantiere di 2ª classe (settore ricerche);

— Allievo geologo (laureato) (settore ricerche);

— Allievo geofisico (laureato) (settore ricerche);

— Rilevatore geofisico (settore ricerche), ecc.

2ª *B* — A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 2ª *B* gli impiegati aventi mansioni di:

— Capi turno di impianti fondamentali di raffineria con responsabilità diretta della condotta degli impianti stessi e dei risultati della lavorazione;

— Capo di importante officina di stabilimento costiero principale o di grande deposito provinciale la quale provveda alla manutenzione dell'impianto o alla esecuzione di altri lavori di rilievo (N. B. la dizione « grande deposito provinciale » si intende riferita a quei determinati grandi depositi interni che abbiano una officina che per l'importanza dei lavori effettuati sia paragonabile con quella di uno stabilimento costiero principale);

— Aiuto contabile (aiuto contabili dei servizi amministrativi e contabili di sede centrale; addetti al riepilogo e controllo dei documenti mensili dei movimenti delle merci e degli imballaggi; addetti alla compilazione e controllo dei fogli stipendi e paghe; addetti alla contabilità delle filiali con compilazione di prima nota semplice; addetti alla calcolazione dei costi degli acquisti, dei trasporti delle assicurazioni, dei compensi vari e dei servizi in genere in base ai contratti e agli accordi in genere già stipulati dall'azienda, ecc.);

— Addetti normalmente allo svolgimento di pratiche di natura semplice negli uffici amministrativi, commerciali, ecc.;

— Disegnatori;

— Impiegato chimico addetto ad analisi di controllo;
— Capo archivista;
— Verificatori di consistenza merci ed imballaggi per i depositi di 3ª classe;
— Assistente alla perforazione (settore ricerche);
— Assistente geologo (settore ricerche);
— Assistente geofisico (settore ricerche) ecc.;

3ª *A* — A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 3ª *A* gli impiegati aventi mansioni di:
— Compilatori di schede, prospetti, ecc. sui documenti contabili, ecc.;
— Fatturisti non prezzisti;
— Impiegati addetti agli uffici amministrativi, commerciali e tecnici con mansioni d'ordine;
— Archivisti di 1ª;
— Stenodattilografi, ecc.

3ª *B* — A titolo di esempio verranno assegnati alla categoria 3ª *B* gli impiegati aventi mansioni di:
— Dattilografi;
— Archivisti di 2ª, ecc.

Art. 3.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria o gruppo superiore, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra lo stipendio di fatto goduto e lo stipendio che avrebbe percepito in caso di passaggio definitivo alla categoria o gruppo superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria (*A* e *B*), di tre mesi dal disimpegno di mansioni della seconda categoria (*A* e *B*) e di due mesi nel disimpegno di mansioni della 3ª categoria *A*, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria o gruppo superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto. In tali casi il compenso di cui sopra spetterà dopo un mese e per tutta la durata successiva della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Ferme restando le eccezioni di cui sopra, coloro che hanno disimpegnato mansioni di grado superiore, anche non continuativamente per una durata complessiva minima non inferiore a 10 mesi in un periodo di 3 anni, passerranno a tutti gli effetti, alla categoria o gruppo superiore dalla data del compimento di detto periodo minimo di 10 mesi.

Art. 4.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

Il passaggio da operaio a impiegato comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto all'operaio verrà corrisposta la relativa indennità di licenziamento.

Il lavoratore verrà quindi assunto ex novo come impiegato e ad esso verrà riconosciuto, ai soli effetti del preavviso e dell'indennità per licenziamento — sempre che l'anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio da lui maturata come operaio sia superiore ai sei anni — un'anzianità convenzionale come impiegato di tre mesi per ogni anno della predetta anzianità.

Inoltre al lavoratore stesso, che, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro per passaggio alla categoria impiegatizia abbia maturato 10 anni di ininterrotto servizio da operaio, verrà conservato un trattamento di ferie di 16 giorni lavorativi per ciascuno dei primi due anni di appartenenza alla categoria impiegatizia.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA CATEGORIA INTERMEDIA AD IMPIEGATO

Il passaggio da appartenente alla categoria intermedia ad impiegato comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto al lavoratore verrà corrisposta la relativa indennità di anzianità per il licenziamento.

Il lavoratore verrà quindi assunto ex novo come impiegato e ad esso verrà riconosciuta, ai soli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento, sempre che abbia prestato effettivo servizio come appartenente alla categoria intermedia per un periodo superiore ai 6 anni, una anzianità convenzionale come impiegato di tre mesi per ogni anno del predetto periodo.

La determinazione del trattamento di ferie e di malattia o infortunio non professionale, previsto dalla presente regolamentazione impiegati verrà effettuata tenendo conto anche del periodo di servizio prestato come appartenente alla categoria intermedia.

Inoltre l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria intermedia, ai sensi dell'art. 14 della regolamentazione relativa, verrà aggiunto al minimo tabellare della categoria impiegatizia e gruppo di assegnazione e relativa indennità di contingenza e tradotto nel numero di aumenti periodici, e corrispondente percentuale, riferiti al predetto minimo tabellare e relativa indennità di contingenza nelle misure di cui all'art. 13 della presente regolamentazione. Successivamente il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici residui, nelle misure predette, quanti ne occorrono per raggiungere la percentuale complessiva prevista nell'articolo stesso sul minimo tabellare di stipendio della categoria impiegatizia di assegnazione e relativa indennità di contingenza.

Le eventuali frazioni di aumento periodico (in percentuale) che risultassero dall'applicazione della precedente norma, saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico che verrà maturato nella categoria impiegatizia.

Art. 6.

ABITI DA LAVORO

Agli impiegati tecnici di raffineria, stabilimento, cantiere, deposito o laboratorio, che abbiano superato il periodo di prova, il cui vestiario sia esposto a particolare deterioramento durante l'esercizio delle loro attribuzioni ed a causa delle stesse, verrà fornito gratuitamente in uso, ogni 12 mesi, un abito da lavoro

(tuta o camice), tenendo tuttavia presente la necessità di assicurare l'efficienza di detto abito agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Qualora l'azienda richieda che il personale femminile indossi un grembiule, dovrà gratuitamente provvedere alla relativa fornitura, con le modalità che saranno stabilite con regolamento aziendale.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro per gli impiegati non potrà superare le 42 ore settimanali, ferme restando le deroghe ed eccezioni di legge e salvo quanto stabilito nel presente articolo.

L'orario normale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non potrà superare le 53 ore settimanali.

Nella giornata del sabato il lavoro cesserà non oltre le ore 13, fatta eccezione per gli impiegati addetti ai turni.

Per gli impiegati in servizio presso gli stabilimenti e depositi, in caso di effettuazione di lavoro oltre le 42 ore settimanali, dovrà essere corrisposta la retribuzione senza alcuna maggiorazione per le ore lavorate in più fino alle 48 ore settimanali. Per gli impiegati di cui al presente comma le ore comprese fra le 42 e le 48 ore settimanali, potranno essere effettuate nel pomeriggio del sabato o negli altri giorni della settimana.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la norma del comma precedente si applicherà per le ore lavorate tra le 53 e le 60 settimanali.

Per la determinazione degli orari normali, varranno le disposizioni di cui all'art. 12 del regio decreto legge 10 settembre 1923, n. 1955.

Le norme di cui sopra non modificano, salvo eventuali diverse pattuizioni fra i rappresentanti delle parti direttamente interessate, le situazioni in atto nelle quali essendo praticati, come normali, orari inferiori ai limiti massimi di cui al presente articolo, il lavoro prestato oltre detti orari viene retribuito con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Chiarimento a verbale

Agli effetti dell'ultimo comma dell'art. 7 non sono da considerarsi come normali, gli orari inferiori ai limiti massimi di cui all'articolo stesso che siano stati effettuati in conseguenza di esigenze belliche o di cause estranee alla volontà delle parti.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

I. — Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni destinati al riposo compensativo a norma di legge;

b) le seguenti festività:
2 giugno: Fondazione della Repubblica;
25 aprile: Anniversario della Liberazione;
1° maggio: Festa del Lavoro;
4 novembre: Giorno dell'unità nazionale;

c) le seguenti festività infrasettimanali:
1° gennaio: Capodanno;
6 gennaio: Epifania;
19 marzo: S. Giuseppe;
Lunedì di Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione;
1° novembre: Ognissanti;
8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: S. Natale;
26 dicembre: S. Stefano;

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove trovasi la sede di lavoro, presso cui il lavoratore presta normalmente la sua opera, fatta eccezione per le città di Roma e Venezia, per le quali valgono le giornate aziendalmente concordate.

Le festività, di cui alle lettere *b*) e *c*) saranno integrate o sostituite con quelle che verranno eventualmente riconosciute a norma di legge.

Il lavoro prestato nei giorni festivi di cui alle lettere *a*), *b*), *c*), e *d*) verrà compensato secondo le norme previste all'art. 9 per il lavoro festivo.

Nelle ricorrenze sopra indicate, ai lavoratori sarà praticato il seguente trattamento economico.

Quando in occasione delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) l'impiegato non presti la sua opera, nessun particolare trattamento spetterà al medesimo oltre la sua normale retribuzione. Tuttavia qualora una festività di cui alla lettera *b*), *c*) e *d*) coincida con la domenica, all'impiegato verrà corrisposto, in aggiunta a tale retribuzione, l'importo di una quota giornaliera di retribuzione (ivi compresa la eventuale indennità di turno come previsto all'art. 14 Parte Comune), computata con i criteri indicati all'art. 11 della presente regolamentazione.

Il trattamento di cui sopra verrà praticato anche agli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza di una delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) con il giorno di riposo compensativo.

II. — Nelle giornate di Giovedì Santo, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre, l'orario di lavoro sarà di solito limitato alla parte di orario normale precedente alle ore 13.

Nelle giornate predette sarà praticato il seguente trattamento:

a) ai lavoratori che saranno chiamati a prestare servizio per la parte di orario normale successiva alle ore 13, sarà corrisposta la retribuzione oraria ivi compresa l'eventuale indennità di turno come previsto all'articolo 14 Parte Comune (esclusa l'indennità di contingenza), senza alcuna maggiorazione per le ore di lavoro effettivamente prestato;

b) nulla spetterà, oltre alla normale retribuzione, ai lavoratori che non verranno chiamati in servizio dopo le ore 13.

Il lavoro prestato nelle suddette 4 ricorrenze oltre i limiti dell'intero orario normale giornaliero sarà retribuito a norma dell'art. 9, punto 1°.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO FESTIVO LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti degli orari normali di cui all'art. 7, salvo quando diversamente disposto dall'articolo stesso.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 21 e le ore 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate destinate al riposo settimanale, a meno che venga concesso, a termini di legge, il riposo compensativo in altro giorno della settimana, nonchè il lavoro effettuato nei giorni di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) dell'art. 8 della presente regolamentazione.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo dovranno essere espressamente disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni sopra indicate sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale . . 30 %
2) lavoro effettuato nei giorni festivi di cui al 3° comma, fino a concorrenza degli orari massimi giornalieri di cui all'articolo 7 . . . . 50 %
3) lavoro straordinario festivo . . . . 60 %
4) lavoro notturno festivo . . . . . . 60 %
5) lavoro straordinario notturno festivo . 70 %
6) lavoro notturno non compreso in turni. 50 %
7) lavoro straordinario notturno . . . 65 %

Per lavoro straordinario festivo si intende quello effettuato in giorni festivi oltre i limiti di cui al punto 2).

Le percentuali di cui sopra verranno applicate sulla quota oraria dello stipendio di fatto, costituita esclusivamente dal minimo mensile tabellare di categoria, più gli aumenti di merito, le eventuali altre eccedenze sul minimo predetto e gli aumenti periodici di anzianità (escluso ogni altro elemento della retribuzione), nonchè sulla quota oraria di indennità di contingenza.

La quota oraria dello stipendio di fatto, come sopra costituita, si determinerà dividendo per 175 l'importo mensile dello stipendio stesso.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Chiarimento a verbale

Le parti espressamente danno atto che dalla quota oraria di stipendio di fatto soggetta alle maggiorazioni di cui all'art. 9 resta escluso ogni altro emolumento che non sia stato espressamente considerato nell'articolo stesso.

Art. 10.

RETRIBUZIONE

A) Elementi della retribuzione:

1) Stipendio (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare);
2) Indennità di contingenza.

B) Competenze aggiuntive:

1) Indennità di mensa;
2) Tredicesima e quattordicesima mensilità;
3) Eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o condizioni;
4) Provvigioni, interessenze, ecc.

Gli elementi di cui alle precedenti lettere A) e *B*) vengono corrisposti con le modalità indicate nei relativi articoli della presente regolamentazione.

Art. 11.

MINIMI TABELLARI DI STIPENDIO

I minimi tabellari di stipendio mensile afferenti alle categorie e ai gruppi previsti dall'art. 2 della presente regolamentazione sono quelli indicati nelle tabelle allegate alla regolamentazione stessa.

Tali tabelle sono distinte per uomini e donne capofamiglia e per donne non capofamiglia. Peraltro la tabella per gli uomini e donne capofamiglia sarà applicata anche nei confronti delle donne non capofamiglia che per ragioni di lavoro sono costrette a vivere sole fuori del proprio nucleo familiare e nei confronti di quelle che costituiscono nucleo familiare a sè, ancorchè non abbiano persone a carico.

Per determinare l'importo giornaliero dello stipendio mensile si divide il medesimo per 25; per determinare l'importo orario esso stipendio si divide per 175.

Art. 12.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consista nel continuo maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con diretta responsabilità per errori anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità pari al 5 % del minimo tabellare di stipendio mensile della categoria di appartenenza.

L'indennità predetta verrà corrisposta in relazione all'esercizio effettivo delle mansioni suindicate.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 13.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio, ad una maggiorazione del 7 % sul minimo tabellare e sulla indennità di contingenza della categoria e gruppo di appartenenza fino a raggiungere la percentuale massima complessiva dell'84 %.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nei passaggi di categoria l'impiegato manterrà, in aggiunta al minimo della nuova categoria e gruppo di assegnazione ed alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel-

la categoria di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima dell'84 %. sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare della nuova categoria e gruppo di assegnazione e della corrispondente indennità di contingenza in atto alla data del passaggio di categoria.

L'impiegato avrà successivamente diritto a maturare tanti aumenti periodici residui del 7 %, quanti ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva dell'84 % del minimo tabellare di stipendio e gruppo di assegnazione della nuova categoria e della corrispondente indennità di contingenza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico della nuova categoria.

Le frazioni di aumento periodico (in percentuale) che verranno eventualmente a determinarsi in occasione dei suddetti passaggi di categoria saranno conguagliate con l'ultimo aumento periodico.

Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di variazione dei minimi tabellari di stipendio, la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici già maturati verrà applicata sulla somma del nuovo minimo della categoria e gruppo di assegnazione e della corrispondente indennità di contingenza in atto al 31 dicembre dell'anno precedente, con la stessa decorrenza della variazione. Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto concerne le variazioni delle indennità di contingenza, verrà invece effettuato al termine di ogni anno solare sulla contingenza in atto al 31 dicembre ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di trasferimento dell'impiegato la percentuale complessiva corrispondente agli aumenti periodici maturati dopo il 14 giugno 1952 verrà applicata sul minimo tabellare della categoria e gruppo di appartenenza e sulla corrispondente indennità di contingenza in vigore nel luogo di nuova destinazione.

La frazione di biennio in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto sarà utile agli effetti della maturazione dell'aumento biennale.

Art. 14.

FERIE

L'impiegato che ha compiuto 12 mesi di servizio presso l'azienda ha diritto ad un periodo annuale di ferie con decorrenza della normale retribuzione, pari a:

15 giorni lavorativi per il primo ed il secondo anno compiuti di servizio;

20 giorni lavorativi, da 2 a 10 anni compiuti di servizio;

25 giorni lavorativi, da 10 a 18 anni compiuti di servizio;

30 giorni lavorativi, oltre i 18 anni compiuti di servizio.

I giorni festivi di cui all'art. 8 ricorrenti nel periodo di godimento ferie, non sono computabili come ferie e pertanto o si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale oppure al pagamento della relativa indennità per le giornate di ferie non godute.

In caso di ferie collettive, all'impiegato che non abbia maturato il diritto alle intere ferie annuali, competerà il godimento delle ferie in proporzione ai dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio effettivamente compiuti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'azienda secondo le esigenze di servizio e, compatibilmente con dette esigenze, tenendo conto dei desideri dell'impiegato.

Il periodo feriale ha normalmente carattere continuativo. Il pagamento delle competenze relative a periodi di paga che vengono a scadere durante le ferie sarà effettuato, se richiesto dal lavoratore, all'inizio del periodo feriale.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Qualora il licenziamento avvenga nel corso del primo anno di servizio, i dodicesimi di ferie verranno corrisposti purchè l'impiegato abbia compiuto almeno sei mesi di servizio.

Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate a questi effetti, come mese intero. Le frazioni inferiori saranno trascurate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 15.

DOPPIE MENSILITÀ

Le aziende corrisponderanno, in occasione del S. Natale, una tredicesima mensilità e alla fine del mese di giugno una quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione normale mensile percepita da ciascun impiegato alle rispettive date di maturazione.

Agli effetti delle predette corresponsioni, saranno considerati retribuzione normale mensile lo stipendio di fatto, l'indennità di contingenza, l'indennità di mensa di cui all'art. 9 della Parte Comune e l'eventuale indennità di turno come previsto dall'art. 14 Parte Comune, esclusa ogni altra competenza aggiuntiva.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro, durante il corso dell'anno, all'impiegato non in prova, saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel periodo annuale cui ciascuna di essersi riferisce. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni verranno considerate a questi effetti come mese intero. Le frazioni inferiori verranno trascurate.

La tredicesima e la quattordicesima mensilità di cui sopra sostituiscono ed assorbono, fino a concorrenza, le eventuali gratifiche o mensilità eccedenti le 12 annuali corrisposte aziendalmente alla data di applicazione del presente contratto allo stesso titolo.

La tredicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre; la quattordicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno.

Art. 16.

INDENNITÀ SPECIALE

Le aziende corrisponderanno alla fine del mese di settembre di ogni anno una « indennità speciale » nella seguente misura:

Categoria 1ª *A*	L. 87.000
Categoria 1ª *B*	» 80.000
Categoria 2ª *A*	» 71.000
Categoria 2ª *B*	» 67.000
Categoria 3ª *A*	» 60.000
Categoria 3ª *B*	» 56.000

Detta indennità si intende riferita al periodo 1° ottobre-30 settembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità stessa, quanti risulteranno i mesi passati in servizio nel suindicato periodo annuale di riferimento. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni verranno considerate a questi effetti come mese intero; le frazioni inferiori verranno invece trascurate.

La suddetta indennità, che per espressa determinazione delle parti stipulanti e per la sua natura intrinseca, costituisce un forfettario rimborso di spese, non fa parte della retribuzione a nessun effetto. Essa verrà tuttavia considerata utile agli effetti dell'indennità di licenziamento e dell'indennità sostitutiva di preavviso.

L'indennità medesima sostituisce ed assorbe, fino a concorrenza, i trattamenti eventualmente già corrisposti dalle aziende allo stesso titolo o con analoghe finalità.

Art. 17.

COMPENSO SPECIALE PER GLI IMPIEGATI ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Gli impiegati addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia percepiranno un compenso speciale aggiuntivo alla retribuzione mensile, intendendo che per quest'ultima non è modificato il criterio di riferirla all'orario di 53 ore settimanali di lavoro effettivo.

La misura del compenso speciale riferita all'orario massimo di 53 ore settimanali è stabilita nella misura del 2,85 % del solo stipendio mensile (esclusa perciò la indennità di contingenza); per gli orari normali inferiori, anche se prestabiliti in via temporanea, la misura del compenso speciale è riportata in modo che risulta annullata per un orario normale di 42 ore settimanali. Ovviamente, nel caso che l'orario normale fosse prestabilito in modo difforme nelle varie settimane va considerato agli effetti del presente articolo, l'orario medio settimanale nel predeterminato ciclo di variazione dell'orario di lavoro.

La misura del compenso speciale, a seconda degli orari medi settimanali eseguiti nel mese, sarà pertanto la seguente:

media di ore 43 settimanali	0,30 %
media di ore 44 settimanali	0,55 %
media di ore 45 settimanali	0,80 %
media di ore 46 settimanali	1,05 %
media di ore 47 settimanali	1,30 %
media di ore 48 settimanali	1,60 %
media di ore 49 settimanali	1,85 %
media di ore 50 settimanali	2,10 %
media di ore 51 settimanali	2,35 %
media di ore 52 settimanali	2,60 %
media di ore 53 settimanali	2,85 %

Di tale compenso speciale non si terrà conto ad alcun effetto contrattuale.

Art. 18.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati ed alle impiegate che abbiano superato il periodo di prova, verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Il congedo matrimoniale è dovuto anche all'impiegata che si dimetterà per contrarre matrimonio.

Il trattamento previsto nel presente articolo assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dalle vigenti norme generali in materia.

Qualora in avvenire dette norme generali dovessero essere modificate, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con le norme medesime.

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA OD INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata all'azienda possibilmente entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa e comunque non oltre il secondo giorno di assenza.

Inoltre l'impiegato deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Avvenendo la sospensione del servizio per malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto al seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi sei agli aventi anzianità di effettivo servizio fino a cinque anni;

2) conservazione del posto per mesi otto agli aventi anzianità di effettivo servizio da sei a dieci anni;

3) conservazione del posto per mesi dieci agli aventi anzianità di effettivo servizio da undici a quindici anni;

4) conservazione del posto per mesi dodici agli aventi anzianità di effettivo servizio di oltre quindici anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione per i primi quattro mesi e alla metà di essa per i successivi due mesi; nel secondo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi cinque mesi ed alla metà di essa per i successivi tre mesi; nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione per i primi sei mesi ed alla metà di essa per i successivi quattro mesi; nel quarto caso alla corresponsione della intera retribuzione per dodici mesi.

I trattamenti complessivamente più favorevoli derivanti da precedenti norme contrattuali saranno conservati *ad personam* come condizioni individuali di miglior favore agli impiegati ai quali i suddetti trattamenti erano applicabili prima della sottoscrizione del presente contratto.

Comunque non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto.

a) mesi 9 in un periodo di un anno per gli aventi anzianità di cui al punto 1);

b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);

c) mesi 15 in un periodo di 2 anni per gli aventi anzianità di cui al punto 3);

d) mesi 18 in un periodo di mesi 27 per gli aventi anzianità di cui al punto 4).

L'impiegato che si ammala o si infortuna dopo essere stato preavvisato di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato sino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere all'impiegato l'indennità di anzianità per licenziamento e l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità per licenziamento e senza preavviso. Ove ciò non avvenga e la azienda non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento.

In casi di malattia o infortunio di seria entità, sopraggiunti durante il godimento delle ferie, l'azienda valuterà caso per caso se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero di giorni di ferie fruiti.

L'azienda ha facoltà di accertare in tutti i casi di applicazione del presente articolo lo stato di salute dell'impiegato mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Ogni qualvolta si verifichino divergenze tra i rispettivi referti del medico di fiducia dell'azienda e quello del lavoratore, verrà designato di comune accordo un terzo medico. In difetto di accordo, l'accertamento verrà demandato al medico provinciale.

Il trattamento economico indicato nel presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che in caso di malattia o infortunio competesse all'impiegato per effetto di norme assicurative e assistenziali già in atto o che venissero istituite nell'avvenire.

Art. 20.

PARTE DISCIPLINARE

I. — *Disciplina aziendale.*

L'impiegato, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dalla organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di correttezza verso i colleghi e di subordinazione verso i superiori.

I superiori devono improntare i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

In particolare l'impiegato è tenuto a:

1) curare con zelo gli interessi dell'azienda nei rapporti tanto interni quanto con il pubblico;

2) conservare assoluta segretezza sugli interessi e sull'attività dell'azienda e non trarre profitto da quanto eventualmente è a sua conoscenza in relazione con lo svolgimento del rapporto di lavoro nè esplicare attività contrarie agli interessi aziendali;

3) non abusare, dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, di dati e notizie venuti a sua conoscenza durante il servizio;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

II. — *Provvedimenti disciplinari.*

Le mancanze degli impiegati saranno punite a seconda della loro gravità o della loro recidività senza riguardo all'ordine con cui i provvedimenti disciplinari sono di seguito elencati.

Le mancanze devono essere contestate al lavoratore in modo che a questi sia consentito di giustificarsi.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o all'eventuale regolamento interno aziendale o alle altre disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 15 giorni lavorativi;

d) licenziamento ai sensi della successiva parte IV.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *c*) e *d*) saranno portati a conoscenza dell'interessato per iscritto.

III. — *Ammonizione e sospensione.*

Normalmente e salvo i casi di particolare gravità o di recidività l'ammonizione scritta o la sospensione verranno inflitte per le seguenti mancanze all'impiegato:

a) che non osservi l'orario di lavoro o non adempia alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) che senza autorizzazione del proprio diretto superiore o senza giustificato motivo non si presenti al lavoro o ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione o lo sospenda o lo protragga o abbandoni il posto di lavoro;

c) che non esegua il lavoro con assiduità o secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza o che esegua lavori non ordinatigli;

d) che per disattenzione arrechi danni, anche se lievi, alle macchine, agli impianti o ai materiali, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in generale o di irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) che costruisca o faccia costruire oggetti o comunque faccia lavori in luoghi di pertinenza dell'azienda o per conto proprio o di terzi, con lieve danno per l'azienda;

f) che promuova o effettui nelle sedi di lavoro collette, vendita di biglietti o di oggetti, esazione di rate senza autorizzazione della Direzione;

g) che commetta atti i quali portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone e degli impianti.

IV. — *Licenziamento per motivi disciplinari.*

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari potrà essere inflitto in tutti quei casi in cui l'impiegato commetta mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto stesso.

Detto licenziamento può essere inflitto:

a) *senza preavviso ma con la corresponsione della indennità di anzianità per licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro. In via esemplificativa ricadono normalmente sotto tale provvedimento le seguenti infrazioni:

1) assenze ingiustificate prolungate per oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie:

2) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luogo di pertinenza dell'azienda e che perturbi il normale andamento del lavoro;

3) recidiva delle mancanze di cui alla precedente parte III o inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale regolamento interno o da altre norme aziendali quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di minore gravità o quando la gravità dell'inadempimento comporti l'applicazione diretta della sanzione prevista al punto *a*) della presente parte IV sempre che negli inadempimenti non si riscontri il dolo;

b) *senza preavviso e senza indennità di anzianità per licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

In via esemplificativa tale provvedimento si applicherà nei seguenti casi:

1) contravvenzione al divieto di fumare o di accendere fuochi nelle sedi di lavoro ove ciò sia espressamente vietato mediante apposito avviso;

2) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'azienda o comunque asportazione di materiale dell'azienda o danneggiamento volontario al materiale stesso;

3) volontaria effettuazione di irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze;

4) recidiva nelle mancanze di cui alla precedente parte III o concorso di particolare gravità nelle mancanze stesse, quando in esse si riscontri il dolo;

5) grave insubordinazione verso i superiori.

L'applicazione delle sanzioni previste nel presente articolo prescinde dal diritto dell'azienda al risarcimento dei danni.

Art. 21.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, salvo il caso di risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 20, parte IV, della presente regolamentazione.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati con anzianità di servizio ininterrotta fino a 5 anni compiuti:

1) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di I categoria *A* e *B*;

2) mesi tre di preavviso per gli impiegati di II categoria *A* e *B*;

3) mesi due di preavviso per gli impiegati di III categoria *A* e *B*;

b) per gli impiegati con anzianità di servizio ininterrotta da oltre i 5 fino ai 10 anni compiuti:

1) mesi cinque di preavviso per gli impiegati di I categoria *A* e *B*;

2) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di II categoria *A* e *B*;

3) mesi tre di preavviso per gli impiegati di III categoria *A* e *B*;

c) per gli impiegati con anzianità di servizio ininterrotta, da oltre i 10 fino ai 15 anni compiuti:

1) mesi sei di preavviso per gli impiegati di I categoria *A* e *B*;

3) mesi cinque di preavviso per gli impiegati di II categoria *A* e *B*;

3) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di III categoria *A* e *B*;

d) per gli impiegati che hanno superato i 15 anni di anzianità di servizio ininterrotta:

1) mesi otto di preavviso per gli impiegati di I categoria *A* e *B*;

2) mesi sei di preavviso per gli impiegati di II categoria *A* e *B*;

3) mesi cinque di preavviso per gli impiegati di III categoria *A* e *B*;

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

Il termine di preavviso decorre dal 1° o dal 16 del mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

I lavoratori cui precedentemente veniva riconosciuto un trattamento di preavviso più favorevole di quello sopra indicato lo conservano come condizione individuale di miglior favore.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 22.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di impiego effettuato ai sensi dell'art. 20, parte IV, lettera *b*), l'impiegato che abbia compiuto almeno un anno intero di servizio e che venga licenziato, ha diritto, indipendentemente dal trattamento di previdenza di cui all'articolo 23, ad un'indennità di anzianità pari ad una mensilità di retribuzione normale per ogni anno di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio a partire dalla data di assunzione.

Tuttavia le aziende già soggette al contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati dell'industria 5 agosto 1937, al cui personale non era applicabile nè sia stato successivamente esteso l'accordo di Milano 9 agosto 1945 (cosiddetto Agip-Spinelli) come pure le aziende già soggette al contratto nazionale di lavoro 16 settembre 1947 (rinnovato con l'accordo 9 giugno 1949) per gli addetti all'industria chimica — Regolamentazione per gli impiegati — ed escluse, comunque, le aziende ai cui impiegati sia stato già riconosciuto, sotto qualsiasi forma, un trattamento uguale a quello previsto al primo comma e che verrà in tal caso conservato, corrisponderanno invece ai rispettivi impiegati in occasione del licenziamento considerato nel presente articolo, una indennità di anzianità pari a:

a) per l'anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio maturata successivamente al 1° gennaio 1945: una mensilità di retribuzione normale per ogni anno intero di servizio;

b) per l'anzianità, come sopra indicata, maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1944: 25/30 della normale retribuzione mensile per ogni anno intero di servizio.

Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae;*

c) per l'anzianità, come sopra indicata, precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 della normale retribuzione mensile per ogni anno intero di servizio) oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità in parola verrà fatta sulla base della retribuzione normale in atto al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vengano conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre alle provvigioni, agli eventuali premi di produzione, alle partecipazioni agli utili, all'indennità di mensa di cui all'art. 9 della Parte Comune, all'eventuale indennità di turno come previsto all'articolo 14 Parte Comune, all'indennità di contingenza, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè un dodicesimo della 13ª, della 14ª mensilità e dell'indennità speciale.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni o premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se lo impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se devono avere esecuzione posteriormente.

Gli eventuali premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Sarà in facoltà delle aziende, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Casse pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda; nessuna detrazione è però ammessa per i trattamenti di previdenza di cui all'art. 23 della presente regolamentazione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, all'impiegato saranno corrisposte le seguenti aliquote della indennità di anzianità per licenziamento sopra indicata:

— il 50 % quando l'impiegato non abbia superato all'atto delle dimissioni i cinque anni di anzianità effettiva ed ininterrotta di servizio;

— l'intera indennità di anzianità, quando l'impiegato all'atto delle dimissioni abbia superato i cinque anni di anzianità come sopra.

L'intera indennità di anzianità è pure dovuta alle donne dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

La stessa intera indennità di anzianità sarà corrisposta agli impiegati che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Il trattamento sopra stabilito per i dimissionari non è dovuto al lavoratore che si dimetta essendo in corso, a suo carico, un provvedimento o un'inchiesta di carattere disciplinare.

Per quanto riguarda il trattamento in caso di morte, si fa richiamo al disposto dell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 23.

PREVIDENZA

1) I trattamenti di previdenza in atto per gli impiegati presso le singole aziende continueranno ad essere applicati con le norme regolamentari attualmente in vigore, salvo quanto qui di seguito stabilito:

a) con decorrenza dal 1° maggio 1952 i contributi delle Casse di previdenza aziendali, restano determinati nelle seguenti misure:

— Datore di lavoro: 3,80 %; lavoratori: 1,90 %, — per le Casse di previdenza che precedentemente erano alimentate da contributi rispettivamente fissati nella misura dell'8 % e del 4 %;

— Datore di lavoro: 2 %; lavoratori: 1 %, — per le Casse di previdenza che precedentemente erano alimentate da contributi rispettivamente fissati nella misura del 6 % e del 3 %;

b) i contributi come sopra stabiliti con decorrenza 1° maggio 1952 verranno computati sugli stessi elementi della retribuzione precedentemente soggetti ai contributi delle rispettive Casse di previdenza, ai quali verrà aggiunta l'indennità di contingenza, ferme restando le altre modalità di applicazione dei contributi medesimi.

2) — *a*) I nuovi contributi delle Casse di previdenza stabiliti nella lettera *a*) del paragrafo 1, resteranno invariati qualora i contributi per l'assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti, dovessero subire diminuzioni rispetto alla misura in vigore al 31 dicembre 1952;

b) qualora i contributi per l'assicurazione obbligatoria per invalidità vecchiaia e superstiti dovessero subire aumenti rispetto a quelli facenti carico ai datori di lavoro od ai lavoratori alla data del 31 dicembre 1952, gli importi in cifra corrispondenti a tali aumenti, tanto per la parte a carico del datore di lavoro, quanto per la parte a carico del lavoratore, verranno prelevati dall'importo dei versamenti rispettivamente dovuti alle Casse di previdenza aziendali.

c) Nel caso in cui ai suindicati aumenti dei contributi assicurativi obbligatori dovessero seguire diminuzioni, i prelevamenti di cui al comma precedente verranno ridotti in proporzione, fermo restando in ogni caso quanto stabilito al comma *a*) del presente paragrafo.

3) I trattamenti di previdenza considerati nel presente articolo costituiti presso le aziende soggette alla Cassa di previdenza di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale 5 agosto 1937 per gli impiegati della industria, verranno altresì assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali futuri aumenti degli oneri relativi a detta Cassa.

DICHIARAZIONE

Le parti stipulanti il contratto nazionale di lavoro 29 maggio 1958 per gli « addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi (esclusa la ricerca, l'estrazione, ecc. delle rocce asfaltiche e bituminose) » si danno reciprocamente atto che, con la dizione « o alla distribuzione di prodotti petroliferi », hanno inteso riferirsi alle aziende esercenti anche la sola distribuzione dei prodotti stessi, mediante la tipica attrezzatura e organizzazione delle aziende industriali del settore.

Le parti dichiarano che sono da considerarsi comunque escluse dalla dizione predetta:

— le aziende che esercitano il commercio di prodotti petroliferi di produzione altrui (grossisti), anche se titolari di depositi interni (purchè non soggetti a permanente sorveglianza doganale) ma non titolari di depositi costieri;

— i chioschi, i distributori stradali e le stazioni di servizio che non siano direttamente gestiti da società soggette al sopra richiamato contratto nazionale di lavoro 29 maggio 1958.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PROTOCOLLO 29 MAGGIO 1958 AGGIUNTIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER IL SETTORE PETROLIFERO 29 MAGGIO 1958, PER L'INDENNITÀ DI PRESENZA (PER LE AZIENDE ASCHIMICI) AI DIPENDENTI AVENTI LA QUALIFICA DI OPERAI

Addì 29 maggio 1958

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA CHIMICA per il suo RAGGRUPPAMENTO INDUSTRIE PETROLIFERE Gruppi 1° e 2° in persona del Presidente del Raggruppamento stesso, Cav. di Gr. Cr. *Edgardo Bazzini,* assistito dall'Avv. *Giovanni Mascini*, con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dal Dott. *Giano Brivio,* dal Sig. *Ernesto Franzosi*, dal Sig. *Zoltan Halasz,* dall'Avv. *Aldo Paolini,* dal Dott. *Pietro Ricci,* dal Dott. *Roberto Rosso,* dal Col. *Manlio Tito* e con la assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco*

e

il SINDACATO ITALIANO LAVORATORI DEL PETROLIO (S.I. L.P.), rappresentato dal Segretario Responsabile Dottor G. B. *Aldo Trespidi,* dai Segretari Generali Ragioniere *Claudio Pontacolone* e Sig. *Bruno Egidio,* con la partecipazione di una Delegazione di lavoratori composta dai Sigg. *Lino Coloni, Franco Balagi, Cesare De Martinis, Marcello Cerreti, Paolo Rota,* con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO nelle persone dei Segretari On. *Luciano Romagnoli* e On. *Vittorio Foa*, assistiti dal Dott. *Eugenio Giambarba;*

il SINDACATO PETROLIERI E METANIERI (S.P.E.M.), rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Franco Cottini* e dai Segretari Aggiunti Sigg. *Adalberto Bazzoni, Adelio Bernardi* e *Silvio Corbella* e da una Delegazione di lavoratori composta dai Sigg. *Sedran Domenico, Vincenzo Ricciardi* e *Giuseppe Brivio;* con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Dionigi Coppo*, assistito dal Sig. *Mario Pinna* dell'Ufficio Tecnico Sindacale C.I.S.L.;

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI PETROLIERI E METANIERI (U.I.L.P.E.M.), rappresentata dal Segretario Nazionale Com.te *Renato Gaia* e dai Signori *Armando Gnani* e *Lino Papa,* con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), rappresentata dal Segretario Dott. *Raffaele Vanni* e dal Dott. *Tullio Repetto;*

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI TRIESTE, aderente ai Sindacati Liberi, rappresentata dai Sigg. Dottor *Faliero Pinguentin*, *Attilio Pison,* dott. *Rinaldo Fragiacomo* e *Bruno Lovere;*

Addì 29 maggio 1958,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA CHIMICA, per il suo Raggruppamento Industrie Petrolifere, Gruppi 1° e 2°, in persona del Presidente del Raggruppamento stesso, Cav. di Gr. Cr. *Edgardo Bazzini,* assistito dall'Avv. *Giovanni Mascini,* con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dal Dottor *Giano Brivio,* dal Sig. *Ernesto Franzosi,* dal Sig. *Zoltan Halasz,* dall'Avv. *Aldo Paolini*, dal Dott. *Pietro Ricci,* dal Dott. *Roberto Rosso,* dal Col. *Manlio Tito,* e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco;*

e

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI PETROLIERI E METANIERI « SNALPEM » (CISNAL), rappresentato dal suo Segretario Nazionale Sig. *Verledo Guidi* e dai Signori *Umberto Chiorri, Archimede Orlando* e *Ercole Monti*, con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI nella persona del Segretario Confederale Sig. *Enrico Bruni,*

si è sottoscritto il presente protocollo aggiuntivo che fa parte integrante del contratto 29 maggio 1958.

Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto sull'orario di lavoro per i dipendenti aventi la qualifica di operai si è istituita una indennità di presenza nella misura del 6,65% per gli operai giornalieri e turnisti e del 7,15% per gli operai turnisti che osservano un orario di 42 ore settimanali.

L'indennità di presenza verrà corrisposta esclusivamente per le ore di lavoro effettivamente prestate fino al limite della 48ª ora settimanale e non farà parte della retribuzione ad alcun effetto, così che non sarà computata nei vari istituti contrattuali. Tuttavia, del tutto eccezionalmente e tenuto conto del carattere assistenziale dell'integrazione di cui all'art. 25 parte operai del Contratto nazionale, si terrà conto della indennità di presenza nel computo della integrazione di cui sopra.

Le percentuali di cui al secondo comma saranno applicate esclusivamente sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 15 comma *a)* parte operai del Contratto nazionale e cioè sul salario (minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito,

eventuali altre eccedenze sul minimo tabellare) e sulla indennità di contingenza.

Il presente protocollo avrà valore per tutta la durata del Contratto Nazionale di Lavoro 29 maggio 1958 per gli addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione o alla distribuzione dei prodotti petroliferi cui sarà allegato e del quale seguirà le sorti.

Qualora intervengano norme di legge o di accordi sindacali di carattere generale che riducano per il settore o per la generalità dell'industria il limite massimo dell'orario settimanale di lavoro, il protocollo perderà ogni sua validità e le parti si incontreranno per stabilire le modalità di coordinamento tra quanto in esso contenuto e quanto disposto dalle norme intervenute.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 29 MAGGIO 1958 CHE STABILISCE I MINIMI DI RETRIBUZIONE VALEVOLI PER GLI OPERAI, INTERMEDI ED IMPIEGATI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DI RICERCA, ESTRAZIONE, RAFFINAZIONE, LAVORAZIONE O ALLA DISTRIBUZIONE DI PRODOTTI PETROLIFERI

Addì 29 maggio 1958

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA CHIMICA PER IL SUO RAGGRUPPAMENTO INDUSTRIE PETROLIFERE, Gruppi 1° e 2°, in persona del Presidente del Raggruppamento stesso, Cav. di Gr. Cr. *Edgardo Bazzini*, assistito dall'avvocato *Giovanni Mascini*, con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dal Dott. *Giano Brivio*, dal Sig. *Ernesto Franzosi*, dal Sig. *Zoltan Halasz*, dall'Avv. *Aldo Paolini*, dal Dott. *Pietro Ricci*, dal Dott. *Roberto Rosso*, dal Col. *Manlio Tito* e con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco*;

e le società:

CONDOR, Società per l'industria Petrolifera e Chimica, rappresentata dal Sig. Rag. *Giuseppe Mondini*;

PETROLCALTEX S.p.A. e S.A.R.P.O.M. S.p.A. Raffineria Padana Oli Minerali, rappresentate dai Signori Dott. *Eugenio Calleri* e Rag. *Pietro Spigarolo*,

RASIOM Raffinerie Siciliane Olii Minerali S.p.A., rappresentata dal Sig. Rag. *Arrigo Fedi*, assistito dal Dott. *Bruno Ferrari*;

STANIC Industria Petrolifera S.p.A. rappresentata dal Dott. *Nello Pasella*,

tutte assistite dall'Unione Petrolifera rappresentata dall'Avv. *Ernesto Nasti*

e

il SINDACATO ITALIANO LAVORATORI DEL PETROLIO (S.I.L.P.) rappresentato dal Segretario Responsabile Dott. *G. B. Trespidi*, dai Segretari Generali Rag. *Claudio Pontacolone* e Sig. *Bruno Egidio*, con la partecipazione di una Delegazione di lavoratori composta dai Sigg. *Lino Coloni, Franco Balagi, Cesare De Martinis, Marcello Cerreti, Paolo Rota*, con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.), nelle persone dei Segretari On. *Luciano Romagnoli* e On. *Vittorio Foa* assistiti dal Dott. *Eugenio Giambarba*;

il SINDACATO PETROLIERI E METANIERI (S.P.E.M.), rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Franco Cottini* e dai Segretari Aggiunti Sigg. *Adalberto Bazzoni, Adelio Bernardi* e *Silvio Corbella*, e da una Delegazione di lavoratori composta dai Sigg. *Sedran Domenico, Vincenzo Ricciardi* e *Giuseppe Brivio*, con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Dionigi Coppo*, assistito dal Sig. *Mario Pinna* dell'Ufficio Tecnico Sindacale CISL;

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI PETROLIERI E METANIERI (U.I.L.P.E.M.), rappresentata dal Segretario Nazionale Com.te *Renato Gaia* e dai Sigg. *Armando Gnani* e *Lino Papa*, con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), rappresentata dal Segretario Dott. *Raffaele Vanni* e dal Dott. *Tullio Repetto*;

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI TRIESTE, aderente ai Sindacali Liberi, rappresentata dai Sigg. *Faliero Pinguentini, Attilio Pison*, Dott. *Rinaldo Fragiacomo* e *Bruno Lovere*.

Addì 29 maggio 1958

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA CHIMICA, PER IL SUO RAGGRUPPAMENTO INDUSTRIE PETROLIFERE, Gruppi 1° e 2°, in persona del Presidente del Raggruppamento stesso, Cav. di Gr. Cr. *Edgardo Bazzini*, assistito dall'Avv. *Giovanni Mascini*, con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dal Dott. *Giano Brivio*, dal Sig. *Ernesto Franzosi*, dal Sig. *Zoltan Halasz*, dall'Avv. *Aldo Paolini*, dal Dott. *Pietro Ricci*, dal Dott. *Roberto Rosso*, dal Col. *Manlio Tito*, e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco*:

e le società:

CONDOR Società per l'Industria Petrolifera e Chimica, rappresentata dal Sig. Rag. *Giuseppe Mondini*;

PETROLCALTEX S.p.A. e S.A.R.P.O.M. S.p.A Raffineria Padana Oli Minerali, rappresentate dai Signori *Eugenio Calleri* e *Rag. Pietro Spigarolo*;

RASIOM Raffinerie Siciliane Olii Minerali S.p.A., rappresentata dai Sig. Rag. *Arrigo Fedi*, assistito dal Dott. *Bruno Ferrari*;

STANIC Industria Petrolifera S.p.A., rappresentata dal Dott. *Nello Pasella*,

tutte assistite dall'Unione Petrolifera, rappresentata dall'avv. *Ernesto Nasti*;

e

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI PETROLIFERI E METANIERI « SNALPEM » (CISNAL), rappresentato dal suo Segretario Nazionale Sig. *Verledo Guidi* e dai Signori *Umberto Chiorri, Archimede Orlando* e *Ercole Monti,* con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI nella persona del Segretario Confederale Sig. *Enrico Bruni,*

si è convenuto:

Art. 1.

A partire dal 1° giugno 1958 i minimi di retribuzione valevoli per gli operai, intermedi ed impiegati cui è applicabile il Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi, stipulato il 29 maggio 1958, sono quelli risultanti nelle tabelle allegate sotto il titolo OPERAI Uomini e donne capo famiglia; OPERAI - Donne non capo famiglia; INTERMEDI - Uomini e Donne capo famiglia; INTERMEDI - Donne non capo famiglia; IMPIEGATI - Uomini e donne capo famiglia; IMPIEGATE - Donne non capo famiglia.

Le tabelle per gli uomini e donne capo famiglia saranno applicate anche nei confronti delle donne non capo famiglia che per ragioni di lavoro sono costrette a vivere sole fuori del proprio nucleo familiare e nei confronti di quelle che costituiscono nucleo familiare a sè, ancorchè non abbiano persone a carico.

Art. 2.

I minimi di paga per gli operai si intendono a tutti gli effetti rapportabili a ore e riferiti a 200 ore di lavoro.

Art. 3.

Come riportato all'art. 16, parte operai, i minimi di cui alle tabelle allegate sotto il titolo OPERAI - Uomini e donne capo famiglia, vanno ridotti del 9 % per i lavoratori uomini di età inferiore a 18 anni non capo famiglia.

La riduzione suddetta è stata già calcolata nella tabella allegata sotto il titolo OPERAI - Donne non capo famiglia.

Art. 4.

I minimi valevoli per gli operai, intermedi ed impiegati della provincia di Genova sono comprensivi dell'ex quota integrativa della contingenza già vigente nella provincia.

OPERAI - Uomini e donne capo famiglia

ZONE	SPECIALIZZATI Sup. 20 anni	SPECIALIZZATI 18-20 anni	SPECIALIZZATI 16-18 anni	QUALIFICATI Sup. 20 anni	QUALIFICATI 18-20 anni	QUALIFICATI 16-18 anni	QUALIFICATI Inf. 16 anni	COMUNI Sup. 20 anni	COMUNI 18-20 anni	COMUNI 16-18 anni	COMUNI Inf. 16 anni	MANOVALI Sup. 20 anni	MANOVALI 18-20 anni	MANOVALI 16-18 anni	MANOVALI Inf. 16 anni	APPRENDISTI 16-18 anni	APPRENDISTI Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	47.850	46.850	42.650	44.350	43.400	39.250	34.100	40.900	39.750	35.350	30.200	38.850	37.700	33.550	28.000	27.850	22.500
Torino	47.200	46.200	42.200	43.850	42.850	38.900	33.950	40.300	39.100	34.850	29.900	38.250	37.100	32.900	27.700	27.350	22.150
Genova	47.200	46.200	42.200	43.850	42.850	38.900	33.950	40.300	39.100	34.850	29.900	38.250	37.100	32.900	27.700	27.350	22.150
ZONA I:																	
Roma, Como, Firenze, Varese	47.200	46.200	42.200	43.850	42.850	38.900	33.950	40.300	39.100	34.850	29.900	38.250	37.100	32.900	27.700	27.350	22.150
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	45.950	45.000	41.300	42.550	41.650	37.700	33.350	39.100	38.000	33.950	29.350	37.000	35.900	31.950	27.100	26.450	21.600
Situazioni extra:																	
Sondrio	47.000	45.850	41.800	43.650	42.500	38.500	33.550	40.200	38.900	34.650	29.700	38.150	36.900	32.700	27.550	27.150	22.000
Verbania	46.750	42.650	41.800	43.450	42.400	38.500	33.550	39.950	38.800	34.600	29.650	37.950	36.800	32.600	27.450	27.100	21.950
Crema	48.400	47.350	43.200	45.100	44.050	39.950	34.800	41.600	40.400	35.950	30.800	39.600	38.400	34.050	28.650	28.550	23.150
Massa Carrara	46.150	45.150	41.300	42.800	41.800	38.000	33.200	39.350	38.200	34.050	29.350	37.350	36.200	32.150	27.150	26.600	21.600
Cremona	46.300	45.800	41.500	43.050	42.050	38.200	33.350	39.550	38.450	34.250	29.450	37.500	36.500	32.350	27.300	26.850	21.800
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	45.450	44.300	40.750	42.050	40.900	37.350	32.950	38.600	37.300	33.400	28.950	36.550	35.250	31.250	26.750	25.700	21.250
Situazioni extra:																	
Biella	46.950	45.950	41.950	43.600	42.600	38.650	33.650	40.150	39.000	34.750	29.750	38.100	37.000	32.800	27.600	27.250	22.050
Vercelli	45.750	44.000	41.300	42.200	41.350	37.750	33.350	38.650	37.500	33.550	29.100	36.550	35.500	31.600	26.850	26.100	21.350
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	45.150	44.250	40.600	41.750	40.850	37.250	32.800	38.250	37.200	33.300	28.800	36.250	35.200	31.200	26.600	25.650	21.100
ZONA V:																	
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Reggio Emilia	44.150	43.150	39.800	40.750	40.200	36.450	32.250	37.250	36.150	32.450	28.300	35.200	33.850	30.450	26.100	24.950	20.550
Situazioni extra:																	
Piacenza	44.300	42.200	39.050	40.900	38.850	35.700	31.650	37.350	35.200	31.800	27.750	35.400	33.200	29.800	25.500	24.300	20.000
Belluno	44.500	43.550	40.000	41.200	38.100	36.700	32.200	37.700	36.650	32.850	28.300	35.700	34.600	30.850	27.200	25.350	20.600
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	44.100	43.100	39.700	40.700	39.700	36.350	32.150	37.200	36.000	32.300	28.250	35.150	33.850	30.300	26.100	24.800	20.550
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	43.100	42.200	38.950	39.850	38.950	35.700	31.700	36.450	35.400	31.900	27.850	34.450	33.450	29.950	25.700	24.450	20.200
Situazione extra:																	
Cuneo	43.300	42.500	39.350	39.350	39.050	35.950	32.050	36.450	35.400	31.900	27.850	34.450	33.450	29.950	25.700	24.450	20.200
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	42.600	41.650	38.550	39.300	38.400	35.300	31.400	35.850	34.850	31.550	27.650	33.800	32.800	29.500	25.400	23.950	19.900
Situazione extra:																	
Valdarno	44.050	43.100	40.000	40.700	39.750	36.650	32.800	37.250	36.250	32.900	28.950	35.200	34.200	30.900	26.800	25.400	21.300
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	41.600	40.350	37.950	38.250	37.500	34.650	30.950	34.800	33.000	30.700	27.050	32.750	31.900	28.700	24.900	23.200	19.400
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	42.050	41.350	38.100	38.800	38.100	35.200	31.550	35.400	34.550	31.350	27.750	33.400	32.550	29.400	25.55[illegible]	23.850	20.050
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	40.700	40.050	37.150	37.450	36.750	33.950	30.400	3[illegible]	[illegible]	30.150	26.650	32.050	31.300	28.250	24.600	22.750	19.050
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Siracusa, Ragusa, Trapani	39.050	39.000	36.450	36.700	35.750	33.200	29.950	33.300	32.250	29.450	26.200	31.300	30.300	27.500	24.050	22.000	18.550
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	38.850	38.300	35.900	35.500	31.950	32.550	29.700	32.000	31.300	28.650	25.750	30.000	29.250	26.700	23.550	21.200	18.050

OPERAI - Donne non capo famiglia

ZONE	SPECIALIZZATE Sup. 20 anni	SPECIALIZZATE 18-20 anni	SPECIALIZZATE 16-18 anni	QUALIFICATE Sup. 20 anni	QUALIFICATE 18-20 anni	QUALIFICATE 16-18 anni	QUALIFICATE Inf. 16 anni	COMUNI Sup. 20 anni	COMUNI 18-20 anni	COMUNI 16-18 anni	COMUNI Inf. 16 anni	MANOVALI Sup. 20 anni	MANOVALI 18-20 anni	MANOVALI 16-18 anni	MANOVALI Inf. 16 anni	APPRENDISTE 16-18 anni	APPRENDISTE Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	47.850	46.850	37.850	39.350	35.700	30.400	27.750	36.650	33.100	28.050	25.300	34.850	31.300	26.750	23.900	22.300	19.500
Torino	47.200	46.200	37.350	38.900	35.350	30.100	27.550	35.900	32.400	27.550	25.600	34.200	30.800	26.350	23.600	21.900	19.200
Genova	47.200	46.200	37.350	38.900	35.350	30.100	27.550	35.900	32.400	27.550	25.600	34.200	30.800	26.350	23.600	21.900	19.200
ZONA I:																	
Roma, Como, Firenze, Varese	47.200	46 200	37.350	38.900	35 350	30.100	27 550	35 900	32 400	27.550	25.000	34.200	30.800	26.350	23.600	21.900	19.200
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	45.950	45.000	36.450	37.850	34.200	29.300	26.900	34.900	31.800	26.800	24.450	33.200	29.950	25.600	23.050	21.150	18.550
Situazioni extra:																	
Sondrio	47.000	45.800	36.950	38.600	35.100	29.850	27.200	35.700	32.200	27.350	24.800	34.050	30.600	26.200	23.450	21.750	19.050
Verbania	46.750	45.750	36.900	38.600	35.050	29.800	27.200	35.650	32.200	27.300	24.750	34.000	30.550	26.150	23.450	21.700	19.000
Crema	48.400	47.350	38.350	40.050	36.450	31.100	28.400	37.250	33.700	28.700	25.950	35.500	31.950	27.400	24.600	23.000	20.150
Massa Carrara	46.150	45.100	36.450	38.000	34.600	29.350	26.850	35.100	31.700	26.900	24.400	33.450	30.100	25.700	23.100	21.300	18.650
Cremona	46.350	45.800	36.650	38.250	34.800	29.550	27.050	35.300	31.950	26.850	24.350	33.650	30.300	25.900	23.200	21.450	18.750
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	45.450	44.300	35.900	37.150	33.900	28.800	26.500	34.250	31.100	.350	4.000	32.600	29.500	25.150	22.700	20.750	18.250
Situazioni extra:																	
Biella	46.950	45.950	37.100	38.700	35.200	29.500	27.300	35.800	32.300	27.400	24.850	34.150	30.650	25.650	23.000	21.300	18.500
Vercelli	45.750	44.900	36.450	37.400	34.200	29.050	26.750	34.450	31.250	26.500	24.200	32.800	29.650	25.300	22.800	20.900	18.350
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	45.150	44.250	35.750	37.100	34.000	28.500	26.400	34.150	31.000	26.250	23.900	32.450	29.350	25.100	22.550	20.700	18.100
ZONA V:																	
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Reggio Emilia	44.150	43.150	34.900	36.050	33.100	28.050	26.000	33.200	30.200	25.500	23.400	31.500	28.600	24.400	22.050	19.950	17.650
Situazioni extra:																	
Piacenza	44.300	42.200	34.200	35.600	32.250	27.400	25.250	32.700	29.350	24.700	22.550	31.050	27.800	23.000	21.450	19.300	16.950
Belluno	44.500	43.550	35.150	36.600	33.400	28.250	25.900	33.600	30.500	25.750	23.400	32.000	28.900	24.600	22.100	20.200	17.700
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	44.100	43.100	34.850	35.950	32.950	27.950	25.950	34.800	33.050	30.200	25 400	33.600	31.350	23.500	24.250	22.000	19.800
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	43.100	42.200	34.100	35.350	32.450	27.400	25.350	32.500	29.650	25.050	22.950	30.850	28.050	23.850	21.600	19.4[illegible]	17.150
Situazione extra:																	
Cuneo	43.300	42.500	34.250	35.350	32.500	27.600	25.500	32.500	29.650	25.050	22.950	30.850	28.050	23.850	21.600	19.450	17.150
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	42.600	41.650	33.700	34.900	32.100	27.150	25.200	32.000	29.300	.650	22.750	30.300	27.650	23.500	21.[illegible]00	19.100	16.950
Situazione extra:																	
Valdarno	44.050	13.100	35.150	36.350	33.550	28.600	26.600	33.450	30.700	26.200	24.200	31.750	29.000	24.950	22.850	20.500	18.350
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	41.600	40.850	33.100	34.050	31.450	26.550	24.650	31.200	28.550	24.050	22.150	9.500	26.950	22.900	[illegible]	18.450	16.400
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	42.050	41.350	33.550	34.650	32.000	27.100	25.200	31.800	29.100	24.650	22.750	30.050	27.500	23.450	21.400	19.050	16.950
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	40.700	40.000	32.300	33.400	30.850	26.000	24.200	30.550	28.050	23.600	21.800	28.900	26.450	22.450	20.500	18.000	16.100
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Siracusa, Ragusa, Trapani	39.950	39.000	31.600	32.500	30.200	25.400	23.700	29.700	27.350	23.000	21.300	28.050	25.750	21.850	20.000	17.450	15.550
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	38.850	38.300	31.100	31.700	29 550	24.850	23.300	28.750	20.050	22.350	20.850	27.100	25.050	21.200	10.500	16.700	15.050

INTERMEDI

Stipendio minimo mensile

ZONE	UOMINI E DONNE CAPO FAMIGLIA						DONNE NON CAPO FAMIGLIA					
	1° GRADO		2° GRADO				1° GRADO		2° GRADO			
	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni
ZONA 0:												
Milano	54.650	53.800	47.850	47.500	46.650	46.100	51.250	50.400	44.700	44.250	40.750	40.500
Torino	54.350	53.450	47.300	47.000	45.950	45.550	50.950	50.050	44.150	43.900	40.400	40.050
Genova	54.100	53.200	47.100	46.700	45.400	44.956	50.700	49.750	43.950	43.700	40.200	39.850
ZONA I: Roma, Como, Firenze, Varese	54.100	53.200	47.100	46.700	45.400	44.956	50.700	49.750	43.950	43.700	40.200	39.850
ZONA II: Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	53.000	52.150	46.000	45.650	44.750	44.250	49.750	48.900	43.050	42.750	39.550	39.150
Situazioni extra:												
Sondrio	53.700	53.900	47.000	46.750	45.550	45.200	50.250	49.450	43.750	43.550	40.000	39.750
Verbania	53.450	52.650	46.800	46.500	45.450	45.150	50.200	49.400	43.700	43.500	39.950	39.750
Crema	55.150	54.300	48.450	48.150	47.200	46.750	51.750	50.850	45.250	44.900	41.400	41.050
Massa Carrara	53.000	52.150	46.150	45.900	44.850	44.500	49.750	48.900	43.100	42.850	39.450	39.200
Cremona	53.000	52.150	46.300	46.050	45.050	44.750	49.750	49.050	43.300	43.100	39.700	39.400
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia,	52.250	51.450	45.450	45.250	44.250	43.950	49.150	48.250	42.600	42.400	39.100	38.850
Situazioni extra:												
Biella	54.100	52.850	46.700	46.250	45.350	44.850	50.000	48.950	43.800	43.600	40.300	40.050
Vercelli	53.600	52.350	46.100	45.750	44.850	44.250	50.050	48.950	42.850	42.550	39.400	39.050
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	51.950	51.100	45.150	44.850	43.900	43.550	48.900	48.000	42.300	42.090	38.800	38.550
ZONA V: Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Reggio Emilia	51.050	50.200	44.100	43.850	42.850	42.550	47.600	46.900	41.100	40.800	37.900	37.550
Situazioni extra:												
Piacenza	51.100	50.250	44.300	43.950	41.800	41.450	47.300	46.150	40.700	40.500	37.200	36.950
Belluno	51.150	50.400	44.500	44.200	43.200	42.800	48.050	47.300	41.650	41.450	38.300	38.050
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	50.950	50.100	44.000	43.750	42.750	42.450	47.550	46.750	40.900	40.650	37.350	37.050
ZONA VII: Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	49.900	49.100	43.150	42.850	41.900	41.600	47.500	46.700	40.800	40.390	37.300	37.000
Situazione extra:												
Cuneo	50.500	49.450	43.300	43.000	42.100	41.650	47.550	46.550	40.050	40.400	37.550	37.250
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	49.350	48.300	42.450	42.150	41.150	40.850	46.150	45.400	39.800	39.600	36.850	36.600
Situazione extra:												
Valdarno	50.600	49.800	43.950	43.700	42.700	42.400	47.650	47.000	41.400	41.100	3[illegible].450	38.200
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	47.350	46.600	40.700	40.450	39.700	39.350	45.100	44.300	38.700	38.500	3[illegible].750	35.500
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	48.200	47.400	41.850	41.600	40.800	40.500	45.900	44.050	39.850	39.600	[illegible]6.950	36.650
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	46.950	45.950	40.450	40.200	39.200	38.800	44.400	43.800	38.200	37.950	35.250	35.000
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	46.050	44.900	39.650	39.350	38.700	38.400	43.750	42.750	37.450	37.300	34.950	34.750
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	45.350	44.550	38.600	38.350	37.700	37.350	43.150	42.300	36.600	36.400	34.300	34.000

IMPIEGATI - Uomini e donne capo famiglia

Stipendio minimo mensile

Z O N E	1ª Cat. A	1ª Cat. B	2ª Categoria A		2ª Categoria B		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																				
Milano	82.350	75.900	63.600	62.600	59.250	58.250	49.150	48.900	47.750	47.350	43.000	42.650	37.350	44.050	43.850	42.750	42.500	38.150	37.950	32.550
Torino	82.350	75.900	63.300	62.200	59.000	57.850	48.600	48.350	47.250	46.800	42.550	42.200	37.100	43.650	43.350	42.400	42.050	37.850	37.600	32.450
Genova	82.200	75.750	63.100	62.100	58.800	57.750	48.600	48.350	47.250	46.800	42.550	42.200	37.100	43.650	43.350	42.400	42.050	37.850	37.600	32.450
ZONA I:																				
Roma, Como, Firenze, Varese	82.200	75.750	63.100	62.100	58.800	57.750	48.600	48.350	47.250	46.800	42.550	42.200	37.100	43.650	43.350	42.400	42.050	37.850	37.600	32.450
ZONA II:																				
Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	80.950	74.450	62.000	60.350	57.650	56.500	47.250	47.000	45.950	45.450	41.600	41.100	36.400	42.200	41.850	40.900	40.600	36.650	36.450	31.700
Situazioni extra:																				
Sondrio	81.000	74.500	62.500	61.600	58.150	57.300	48.200	47.950	46.750	46.350	42.150	41.850	36.750	43.250	43.050	41.850	41.650	37.350	37.200	32.050
Verbania	80.950	74.450	62.300	61.350	57.950	57.050	47.950	47.750	46.700	46.300	42.100	41.850	36.700	43.000	42.750	41.800	41.550	37.350	37.150	32.050
Crema	82.400	75.950	63.950	62.950	59.600	58.650	49.650	49.450	48.350	47.850	43.500	43.200	37.900	44.700	44.450	43.400	43.150	38.800	38.600	33.250
Massa Carrara	80.950	74.450	61.950	60.800	57.600	56.450	47.400	47.200	46.050	45.700	41.650	41.400	36.450	42.400	42.150	41.050	40.850	36.800	36.600	31.700
Cremona	80.950	74.450	61.950	60.800	57.600	56.450	47.550	47.350	46.300	45.950	41.800	41.550	36.550	42.600	42.350	41.450	41.100	37.050	36.800	31.850
ZONA III:																				
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia,	79.650	73.150	61.150	60.200	56.850	55.850	46.850	46.600	45.550	45.200	41.200	40.900	36.150	41.750	41.550	40.600	40.350	36.400	36.250	31.400
Situazioni extra:																				
Biella	81.150	74.650	62.600	61.600	58.250	57.300	48.250	48.000	46.950	46.550	42.250	42.000	36.850	43.200	43.000	41.950	41.700	37.450	37.300	32.150
Vercelli	81.850	75.350	62.300	60.950	57.950	56.650	47.150	46.850	45.850	45.450	41.450	40.950	36.450	41.800	41.550	40.600	40.350	36.400	36.250	31.400
ZONA IV:																				
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	79.600	73.100	60.850	59.850	56.500	55.550	46.300	46.100	45.150	44.750	40.850	40.650	35.950	41.200	41.000	40.100	39.800	36.000	35.750	31.200
ZONA V:																				
Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Reggio Emilia	78.650	72.200	59.900	58.950	55.600	54.600	45.350	45.150	44.150	43.750	40.300	39.950	35.650	40.300	40.050	38.950	38.700	34.950	34.700	30.100
Situazione extra:																				
Piacenza	78.650	72.200	59.950	59.000	55.650	54.650	45.450	45.250	43.100	42.650	39.400	38.950	34.800	40.450	40.200	39.150	38.850	34.450	34.200	30.000
Belluno	78.650	72.200	60.000	59.100	55.700	54.750	45.700	45.450	44.350	44.000	40.300	40.000	35.350	40.700	40.500	39.550	39.250	35.500	35.300	30.650
ZONA VI:																				
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	78.550	72.050	59.800	58.800	55.500	54.450	45.250	45.050	44.050	43.650	40.200	39.850	35.550	40.200	39.950	38.850	38.600	34.850	34.650	30.000
ZONA VII:																				
Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	77.200	70.750	58.700	57.750	54.350	53.450	44.350	44.150	43.150	42.750	39.300	39.000	34.900	39.350	39.150	38.250	37.950	34.550	34.300	30.000
Situazione extra:																				
Cuneo	78.650	72.200	59.400	58.150	55.100	53.850	44.550	44.250	43.350	42.850	39.450	39.050	35.100	39.250	38.950	38.200	37.850	34.500	34.250	30.200
ZONA VIII:																				
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	76.350	69.850	57.950	56.000	53.650	52.600	43.600	43.450	42.350	41.950	38.700	38.450	34.450	38.600	38.400	37.400	37.150	33.900	33.750	29.800
Situazione extra:																				
Valdarno	77.900	71.400	59.450	58.350	55.150	54.050	45.200	45.050	43.950	43.600	40.350	40.050	36.050	40.150	39.950	39.000	38.700	35.450	35.300	31.350
ZONA IX:																				
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	75.450	69.000	56.950	56.000	52.600	51.700	42.600	42.450	41.600	41.150	38.150	37.750	34.050	37.600	37.400	36.650	36.450	33.300	33.150	29.450
Situazione extra:																				
Ascoli Piceno	75.450	69.000	57.000	56.050	52.650	51.750	43.050	42.850	42.000	41.650	38.550	38.250	34.500	38.250	38.000	37.250	37.050	33.900	33.700	30.000
ZONA X:																				
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	73.550	67.100	55.800	54.700	51.450	50.400	41.650	41.500	39.900	39.600	37.800	36.550	33.000	36.800	36.650	35.200	35.000	32.150	32.000	28.450
ZONA XI:																				
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Siracusa, Ragusa, Trapani	73.100	66.600	54.900	53.600	50.600	49.250	40.850	40.700	39.950	39.550	36.750	36.550	32.950	36.000	35.800	35.200	35.000	32.150	32.000	28.450
ZONA XII:																				
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	72.850	66.350	54.200	53.250	49.850	48.950	39.850	39.650	38.900	38.500	36,000	35.650	32.700	34.750	34.550	33.950	33.650	30.900	30.800	28.000

IMPIEGATE - Donne non capo famiglia

Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª CAT. *A*	1ª CAT. *B*	2ª CATEGORIA *A*		2ª CATEGORIA *B*		3ª CATEGORIA *A*							3ª CATEGORIA *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																				
Milano	82.350	75.900	60.100	59.250	55.800	54.900	44.300	44.050	40.450	40.150	38.500	38.300	35.450	39.700	39.550	36.050	35.600	34.050	33.900	31.100
Torino	82.550	75.900	59.850	58.850	55.550	54.500	43.850	43.550	40.100	39.750	38.150	37.850	35.200	39.300	39.100	35.900	35.350	33.850	33.700	31.000
Genova	82.200	75.750	59.800	58.650	55.500	54.300	43.700	43.350	40.000	39.650	38.100	37.750	35.150	39.150	38.900	35.800	35.300	33.700	33.550	30.900
ZONA I: Roma, Como, Firenze, Varese	82.200	75.750	59.800	58.650	55.500	54.300	43.700	43.350	40.000	39.650	38.100	37.750	35.150	39.150	38.900	35.800	35.300	33.700	33.550	30.900
ZONA II: Aosta, Bolzano, Livorno, Novara, Pavia, Pisa, Trieste	80.950	74.450	58.750	57.700	54.400	53.400	42.650	42.300	39.100	38.750	37.250	37.000	34.550	38.150	37.900	34.900	34.400	32.950	32.800	30.250
Situazioni extra:																				
Sondrio	81.000	74.500	59.050	58.200	54.700	53.900	43.350	43.100	39.650	39.350	37.750	37.600	34.950	38.800	38.650	35.350	35.000	33.400	33.300	30.650
Verbania	80.950	74.450	59.000	58.150	54.650	53.850	43.300	43.050	39.600	39.300	37.700	37.500	34.900	38.750	38.600	35.300	34.950	33.350	33.250	30.600
Crema	82.500	76.000	60.500	59.650	56.150	55.350	44.900	44.600	40.950	40.650	39.000	38.800	36.000	40.350	40.200	36.700	36.300	34.700	34.550	31.750
Massa Carrara	80.950	74.450	58.700	57.850	54.350	53.550	42.700	42.500	39.100	38.800	37.350	37.100	34.550	38.150	38.000	34.850	34.400	32.950	32.850	30.200
Cremona	80.950	74.450	58.750	57.900	54.400	53.600	43.000	42.700	39.300	39.050	37.500	37.300	34.650	38.400	38.250	35.050	34.650	33.150	33.000	30.400
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia	79.650	73.150	57.950	57.100	53.650	52.750	42.300	42.050	38.750	38.500	37.050	36.800	34.250	37.600	37.450	34.400	34.000	32.600	32.400	29.950
Situazioni extra:																				
Biella	81.150	74.650	59.250	58.350	54.900	54.050	43.550	43.250	39.750	39.500	37.900	37.650	35.000	38.900	38.750	35.450	35.050	33.500	33.350	30.650
Vercelli	81.850	75.350	58.950	57.750	54.600	53.450	42.650	42.150	39.100	38.650	37.200	36.900	34.500	37.650	37.400	34.600	34.000	32.600	32.350	30.000
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	79.600	73.100	57.700	56.800	53.400	52.450	41.850	41.600	38.450	38.150	36.700	36.450	33.650	37.250	37.050	34.100	33.700	32.250	32.100	29.750
ZONA V: Alessandria, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Reggio Emilia	78.650	72.200	56.050	55.200	51.750	50.850	40.650	40.400	37.450	37.150	35.850	35.550	33.350	36.000	35.800	33.150	32.750	31.400	31.200	29.000
Situazione extra:																				
Piacenza	78.650	72.200	56.100	55.300	51.800	50.950	40.300	40.000	36.750	36.500	35.300	35.050	32.900	35.700	35.500	32.450	32.050	30.900	30.750	28.600
Belluno	78.650	72.200	56.950	56.050	52.600	51.750	41.300	40.950	37.850	37.550	36.200	35.950	33.500	36.650	36.500	33.550	33.200	31.800	31.700	29.150
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	78.550	72.050	56.000	55.150	51.700	50.800	40.500	40.250	37.000	36.650	35.400	35.200	33.000	35.850	35.650	32.700	32.200	31.050	30.850	28.700
ZONA VII: Ancona, Asti, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	77.200	70.750	55.750	54.900	51.400	50.600	40.050	39.850	36.950	36.600	35.350	35.150	32.950	35.450	35.300	32.600	32.150	31.000	30.800	28.050
Situazione extra:																				
Cuneo	78.650	72.200	56.450	55.400	52.150	51.050	40.300	39.950	37.250	36.900	35.550	35.300	33.200	35.450	35.300	32.800	32.200	31.050	30.800	28.050
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	76.350	69.850	55.050	54.250	50.700	49.950	39.300	39.000	36.400	36.100	34.950	34.700	32.650	34.800	34.600	31.950	31.700	30.550	30.350	28.350
Situazione extra:																				
Valdarno	77.900	71.400	56.550	55.750	52.250	51.400	40.900	40.600	38.050	37.700	36.550	36.350	34.250	36.350	36.200	33.500	33.250	32.100	31.950	29.900
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	75.450	69.000	54.350	53.450	50.050	49.100	38.500	38.400	35.850	35.500	34.350	34.200	32.200	34.050	33.900	31.400	31.150	30.000	29.900	27.900
Situazione extra:																				
Ascoli Piceno	75.450	69.000	54.400	53.500	50.100	49.150	38.900	38.800	36.300	35.950	34.800	34.600	32.050	34.650	34.500	32.000	31.750	30.600	30.500	28.500
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	73.550	67.100	52.850	52.000	48.550	47.650	37.350	37.150	34.500	34.150	33.200	33.000	31.250	33.000	32.850	30.100	29.900	28.900	28.800	26.950
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Matera, Potenza, Latina, Siracusa, Ragusa, Trapani	73.100	66.600	52.000	51.750	48.300	47.400	37.150	36.900	34.400	34.150	33.150	32.950	31.200	32.700	32.500	30.100	29.900	28.900	28.800	26.950
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	72.850	66.350	51.950	51.100	47.600	46.750	36.250	35.950	33.900	33.600	32.650	32.400	30.850	31.600	31.400	29.450	29.100	28.200	28.050	26.650

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 29 MAGGIO 1958 RELATIVO ALL'APPLICAZIONE PRESSO LE AZIENDE DEL TERZO GRUPPO ASCHIMICI DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 29 MAGGIO 1958 PER GLI ADDETTI ALLA INDUSTRIA DI RICERCA, ESTRAZIONE, RAFFINAZIONE, LAVORAZIONE O ALLA DISTRIBUZIONE DI PRODOTTI PETROLIFERI

Il 29 maggio 1958 in Roma

tra

l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica, per il suo Raggruppamento Industrie Petrolifere, in persona del Presidente del Raggruppamento stesso, Cav. di Gr. Cr. *Edgardo Bazzini*, assistito dall'Avv. Giovanni *Mascini*, nonchè dal Dott. *Alberto Levi Pirani*

e

il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio (S.I.L.P.), rappresentato dal Segretario Responsabile Dott. *G. B. Aldo Trespidi*, dai Segretari Generali Rag. *Claudio Pontacolone* e Sig. *Bruno Egidio*, con la partecipazione di una Delegazione di lavoratori composta dai Sigg. *Lino Coloni*, *Franco Balagi*, *Cesare De Martinis*, *Marcello Cerreti*, *Paolo Rota*, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.), nelle persone dei Segretari On. *Luciano Romagnoli* e On. *Vittorio Foa*, assistiti dal Dott. *Eugenio Giambarba*;

il Sindacato Petrolieri e Metanieri (S.P.E.M.), rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Franco Cottini* e dai Segretari Aggiunti Sigg. *Adalberto Bazzoni*, *Adelio Bernardi* e *Silvio Corbella*, e da una delegazione di lavoratori composta dai Sigg. *Sedran Domenico*, *Vincenzo Ricciardi* e *Giuseppe Brivio*, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretaro Confederale Dott. *Dionigi Coppo*, assistito dal Sig. *Mario Pinna* dell'Ufficio Tecnico Sindacale C.I.S.L.;

l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri (U.I.L.P.E.M.), rappresentata dal Segretario Nazionale Com.te *Renato Gaia* e dai Sigg. *Armando Gnani* e *Lino Papa*, con l'intervento dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.), rappresentata dal Segretario Dott. *Raffaele Vanni* e dal Dott. *Tullio Repetto*;

la Camera Confederale del Lavoro di Trieste, aderente ai Sindacati Liberi, rappresentata dai Sigg. *Faliero Pinquentini*, *Attilio Pison*, Dott. *Rinaldo Fragiacomo* e *Bruno Lovere*.

Il 29 maggio 1958 in Roma

tra

l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica, per il suo Raggruppamento Industrie Petrolifere, in persona del Presidente del Raggruppamento stesso, Cav. di Gr. Cr. *Edgardo Bazzini*, assistito dall'Avv. *Giovanni Mascini*, nonchè dal Dott. *Alberto Levi Pirani*,

e

il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri « SNALPEM » (CISNAL), rappresentato dal suo Segretario Nazionale Sig. *Verledo Guidi* e dai Signori *Umberto Chiorri*, *Archimede Orlando* e *Ercole Monti*, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, nella persona del Segretario Confederale Sig. *Enrico Bruni*;

Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato fra le parti medesime oggi 29 maggio 1958, si conviene che il Contratto sopracitato trovi applicazione presso le aziende associate al 3° gruppo - Sez. *A* del Raggruppamento contraente con le seguenti varianti:

1. — I minimi retributivi sono quelli stabiliti dall'accordo retributivo 29 maggio 1958 e riportati in allegato alle singole parti del contratto sopracitato diminuiti dalle seguenti cifre mensili:

Impiegati:

Categoria prima	L.	3.000
» seconda	»	2.500
» terza	»	2.000

Intermedi:

1° grado	L.	2.000

Operai:

specializzati	L.	4.000
qualificati	»	4.000
comuni	»	3.000
manovali	»	3.000

I minimi di paga operai, come d'altra parte indicato nel Contratto collettivo nazionale di lavoro, si intendono a tutti gli effetti rapportabili a ore e riferiti a 200 ore di lavoro.

2. — Nella pratica applicazione delle esemplificazioni di cui all'art. 2, parte intermedi, e all'art. 2, parte impiegati, del contratto collettivo nazionale di lavoro 29 maggio 1958, ai fini di un'equa proporzionale corrispondenza, si terrà conto delle diverse dimensioni delle strutture aziendali.

3. — Indennità speciale. - Ferme restando le norme stabilite all'art. 21, parte operai, all'art. 17, parte intermedi, all'art. 16, parte impiegati, le cifre dell'indennità speciale riportate nei predetti articoli verranno così modificate:

Impiegati

Categoria 1 *A*	L.	65.000
Categoria 1 *B*	»	60.000
Categoria 2 *A*	»	54.000
Categoria 2 *B*	»	50.000
Categoria 3 *A*	»	46.000
Categoria 3 *B*	»	44.000

Intermedi

1° grado	L.	47.000
2° grado	»	43.000

Operai

Specializzati	L.	43.000
Qualificati	»	41.000
Comuni	»	39.000
Manovali	»	37.000
Apprendisti	»	26.000

4. — Il presente accordo fa parte integrante del Contratto collettivo nazionale di lavoro 29 maggio 1958 e ne subirà le sorti.

Dichiarazione a verbale.

Le parti stipulanti l'accordo 29 maggio 1958 per le aziende del III gruppo, Sezione *a*) del Raggruppamento industrie petrolifere dell'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica, allegato al contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di lavorazione e alla distribuzione di prodotti petroliferi anch'esso stipulato il 29 maggio 1958, chiariscono che tale speciale accordo trova il suo campo di applicazione nei confronti delle aziende individuate dal comma *b*) del punto 1° dell'accordo 29 ottobre 1948 stipulato tra l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica ed il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio (v. Allegato).

Le parti stipulanti chiariscono che con tale comma esse intesero far riferimento a:

« Industrie complementari (esercenti la trasformazione e/o la elaborazione dei semilavorati, dei distillati o dei residui vari provenienti dalla lavorazione di petroli greggi ed affini e da recupero di olii esausti o a questi ultimi assimilabili o da recupero di olii minerali ex navi e porti da utilizzare per produrre: olii minerali residui; olii lubrificanti propriamente detti; prodotti distillati speciali destinati alla lubrificazione o alla tempera o al taglio metalli, ecc.; olii bianchi o da trasformatori; vaselline e paraffine; olii lubrificanti fisicamente o chimicamente rigenerati ».

Allegato

ACCORDO COLLETTIVO 29 OTTOBRE 1948 RELATIVO AL TRATTAMENTO ECONOMICO PER I LAVORATORI DEL SETTORE PETROLIFERO

Addì 29 ottobre 1948 si sono incontrati a Milano

l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica, rappresentata dall'Avv. *Pacelli*, nonchè dai Sigg. Cav. *Marelli*, Rag. *Carzaniga*, Dott. *Volpato*, Dott. *Levi*, Commendatore *Reinach*, Ing. *Alfieri*, Dott. *Sartirana*;

il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio, rappresentato dal Segretario Generale Dott. *Trespidi*, assistito dai Signori *Nardini Amleto*, *Mandelli Osvaldo*, *Dal Moro Wagner*, *Buttaro Nino*.

Dopo ampio ed obiettivo esame della situazione si è convenuto quanto appresso:

1) Le aziende cui si riferisce il presente accordo sono quelle non impegnate ai precedenti accordi S.I.L.P., esercenti le seguenti attività:

a) raffinerie a ciclo completo;

b) industrie complementari (per la trasformazione, elaborazione dei semilavorati, distillati, residui vari provenienti dalla lavorazione dei petroli greggi ed affini, da recupero di olii esausti, da recupero olii minerali ex navi e porti, per produzione di olii minerali distillati residui, produzione di olii lubrificanti propriamente detti e di prodotti speciali destinati alla lubrificazione, tempera, taglio metalli, ecc., produzione di olii bianchi e trasformatori, produzione di vaselline e paraffine, rigenerazione fisica e chimica olii lubrificanti esausti o ad essi assimilabili);

c) titolari di depositi costieri;

2) in considerazione della presente situazione delle aziende minori e in attesa della normalizzazione del settore petrolifero, tenuta presente la richiesta del S.I.L.P. intesa a conseguire lo stesso trattamento economico per tutti i lavoratori del settore petrolifero, vengono stabilite temporaneamente le seguenti tabelle di stipendi e salari valevoli per le aziende di cui al punto I) a decorrere dal 15 ottobre corrente:

Impiegati:

uomini e donne capo famiglia:

Cat. I	L.	35.250
» II	»	24.800
» III A	»	16.500
» III B	»	12.500

donne non capo famiglia:

Cat. I	L.	35.250
» II	»	24.800
» III A	»	15.280
» III B	»	11.510
Capi operai	L.	18.500

Operai:

uomini superiori ai 18 anni e donne capo famiglia:

operaio specializzato	L.	67	orarie
operaio qualificato	»	58	»
manovale specializzato	»	52	»
manovale comune	»	48	»

donne superiori ai 18 anni non capo famiglia:

operaia specializzata	L.	67	orario
operaia qualificata	»	52	»
manovale specializzata	»	47	»
manovale comune	»	44	»

3) le parti si incontreranno nuovamente, per un riesame della questione quando almeno una di esse riscontri nuovi elementi nella situazione economica e produttiva del settore o quando gli accordi generali delle retribuzioni del settore abbiano subìto modifiche in virtù di nuovi accordi e comunque subito dopo la firma del contratto nazionale di lavoro;

4) fino alla stipulazione del contratto nazionale di lavoro in corso di discussione, resta ferma la situazione contrattuale normativa in atto presso le singole aziende;

5) le aziende minori di cui al punto 1) del presente accordo, finora non rappresentate nelle trattative precedenti, che abbiano tuttavia applicato l'accordo 27 luglio 1948 e precedenti, si intendono comunque incluse nel Gruppo di aziende cui il presente accordo si riferisce e manterranno le regolamentazioni salariali e normative in atto;

6) i nuovi minimi di cui alle tabelle precedenti assorbono fino a concorrenza gli eventuali superminimi od acconti concessi dalle aziende in vista di futuri adeguamenti;

7) le aziende di cui al punto 1) parteciperanno, attraverso l'Aschimici, alle trattative per la stipulazione del contratto nazionale di lavoro.

Visto l'accordo e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 29 MAGGIO 1958 PER LA DISCIPLINA DELL'INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO AGLI OPERAI, IN DEROGA AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 29 MAGGIO 1958, PER IL SETTORE PETROLIFERO

Addì 29 maggio 1958

tra

l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica per il suo Raggruppamento Industrie Petrolifere, Gruppi 1° e 2°, in persona del Presidente del Raggruppamento stesso, Cav. di Gr. Cr. *Edgardo Bazzini*, assistito dall'Avv. *Giovanni Mascini*, con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dal Dott. *Giano Brivio*, dal Sig. *Ernesto Franzosi*, dal Sig. *Zoltan Halasz*, dall'Avv. *Aldo Paolini*, dal Dott. *Pietro Ricci*, dal Dott. *Roberto Rosso*, dal Col. *Manlio Tito*, e con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco*;

e le società:

PETROLCALTEX S.p.A. e S.A.R.P.O.M. S.p.A. Raffineria Padana Oli Minerali, rappresentate dai Signori Dott. *Eugenio Calleri* e Rag. *Pietro Spigarolo*, assistite dall'Unione Petrolifera, rappresentata dall'Avv. *Ernesto Nasti*

e

il Sindacato Italiano Lavoratori del Petrolio (S.I.L.P.), rappresentato dal Segretario Responsabile Dott. *G. B. Aldo Trespidi*, dai Segretari Generali Rag. *Claudio Pontacolone* e Sig. *Bruno Egidio*, con la partecipazione di una Delegazione di lavoratori composta dai Sigg. *Lino Coloni, Franco Balagi, Cesare De Martinis, Marcello Cerreti, Paolo Rota*, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, nelle persone dei Segretari On. *Luciano Romagnoli* e On. *Vittorio Foà*, assistiti dal Dott. *Eugenio Giambarba*;

il Sindacato Petrolieri e Metanieri (S.P.E.M.), rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Franco Cottini* e dai Segretari Aggiunti Sigg. *Adalberto Bazzoni, Adelio Bernardi, Silvio Corbella* e da una Delegazione di lavoratori composta dai Sigg. *Sedran Domenico, Vincenzo Ricciardi* e *Giuseppe Brivio*, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Dionigi Coppo*, assistito dal Sig. *Mario Pinna* dell'Ufficio Tecnico Sindacale C.I.S.L.;

l'Unione Italiana Lavoratori Petrolieri e Metanieri (U.I.L.P.E.M.), rappresentata dal Segretario Nazionale Com.te *Renato Gaia* e dai Sigg. *Armando Gnani* e *Lino Papa*, con l'intervento dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.), rappresentata dal Segretario Dott. *Raffaele Vanni* e dal Dott. *Tullio Repetto*;

la Camera Confederale del Lavoro di Trieste, aderente ai Sindacati Liberi, rappresentata dai Sigg. Dott. *Faliero Pinguentini, Attilio Pison*, Dott. *Rinaldo Fragiacomo* e *Bruno Lovere*.

Addì 29 maggio 1958

tra

l'Associazione Nazionale dell'Industria Chimica per il suo Raggruppamento Industrie Petrolifere, Gruppi 1° e 2°, in persona del Presidente del Raggruppamento stesso, Cav. di Gr. Cr. *Edgardo Bazzini*, assistito dall'Avv. *Giovanni Mascini*, con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dal Dott. *Giano Brivio*, dal Sig. *Ernesto Franzosi*, dal Sig. *Zoltan Halasz*, dall'Avv. *Aldo Paolini*, dal Dott. *Pietro Ricci*, dal Dott. *Roberto Rosso*, dal Col. *Manlio Tito*, e con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco*;

e le società:

PETROLCALTEX S.p.A. e S.A.R.P.O.M. S.p.A. Raffineria Padana Oli Minerali, rappresentate dai Signori Dott. *Eugenio Calleri* e Rag. *Pietro Spigarolo*, assistite dall'Unione Petrolifera, rappresentata dall'Avv. *Ernesto Nasti*,

e

il Sindacato Nazionale Lavoratori Petrolieri e Metanieri « SNALPEM » (CISNAL), rappresentato dal suo Segretario Nazionale Sig. *Verledo Guidi* e dai Signori *Umberto Chiorri, Archimede Orlando* e *Ercole Monti*, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, nella persona del Segretario Confederale Sig. *Enrico Bruni*.

In deroga all'art. 28 della Regolamentazione Operai del Contratto collettivo nazionale di lavoro 29 maggio 1958, si conviene che i trattamenti previsti dal suindicato articolo si applichino a decorrere dalle seguenti date:

1) per le aziende PETROLCALTEX S.p.A.; SARPOM S.p.A., Raffineria Padana Oli Minerali; nonchè

per le aziende: Anonima Petroli Italiana A.P.I. S.p.A.; Azienda Petroli Italiana - Roma S.p.A. A.P.I.R.; « AQUILA » Società per Azioni Tecnico Industriale Raffineria Olii Minerali; F.LLI CAMANGI; C.I.C.S.A. Compagnia Importatori Carburanti S.p.A. PETROLI D'ITALIA S.p.A.; PURFINA ITALIANA S.p.A.; PETROLI AQUILA S.p.A.; dal 1° dicembre 1946;

2) per le Aziende che applicarono l'accordo 29 ottobre 1948: dal 1° dicembre 1949.

Tuttavia agli effetti della determinazione del maggior trattamento di cui alle lettere *b*) e *c*) del succitato articolo 28, relativamente all'anzianità maturata dopo le suindicate date, si terrà conto della intera anzianità ininterrotta successiva alla data di assunzione.

Per la determinazione dell'indennità di anzianità relativa all'anzianità ininterrotta di servizio maturata *prima del 1° dicembre 1946 o, rispettivamente, prima del* 1° dicembre 1949, si applicherà il seguente trattamento:

A) Per gli operai delle aziende di cui al punto 1):

a) giorni 5 (40 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei primi quattro anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

b) giorni 8 (64 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei successivi anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio dal quinto al quindicesimo

c) giorni 11 (88 ore) di retribuzione normale per ciascuno degli anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio successivi al quindicesimo.

B) Per gli operai delle aziende di cui al punto 2):

a) giorni 4 (32 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei primi quattro anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio;

b) giorni 6 (48 ore) di retribuzione normale per ciascuno dei successivi anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio dal quinto al quindicesimo;

c) giorni 8 (64 ore) di retribuzione normale per ciascuno degli anni interi di effettiva ed ininterrotta anzianità di servizio successivi al quindicesimo.

Per quant'altro non espressamente previsto nel presente accordo valgono le norme dell'art. 28 - Regolamentazione operai, richiamate in premessa.

Art. 2.

Il presente accordo ha la stessa decorrenza e durata del contratto nazionale di lavoro 29 maggio 1958 e ne seguirà le sorti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. 848.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese produttrici della liquirizia della provincia di Teramo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 27 novembre 1957, per i lavoratori dell'alimentazione dolciaria;

Visto, per la provincia di Teramo, il contratto collettivo 25 giugno 1959, e relative tabelle, per gli operai dipendenti dalle aziende industriali del settore della liquirizia, stipulato tra l'Unione Industriali e l'Organizzazione Sindacale - C.I.S.L. -, la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Organizzazione Sindacale della U.I.L., l'Organizzazione Sindacale della C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Teramo, in data 27 febbraio 1960, del contratto collettivo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Teramo, il contratto collettivo 25 giugno 1959, relativo agli operai dipendenti dalle aziende industriali del settore della liquirizia, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese produttrici della liquirizia della provincia di Teramo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 9 maggio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 agosto 1961
Atti del Governo, registro n. 138, foglio 56. — DI PRETORO

CONTRATTO COLLETTIVO 25 GIUGNO 1959 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI DEL SETTORE DELLA LIQUIRIZIA NELLA PROVINCIA DI TERAMO

Addì venticinque giugno millenovecentocinquantanove in Teramo

tra

l'Unione Industriali della provincia di Teramo, rappresentata dal sig. geom. *Eugenio Mirelli*, direttore della predeta Unione

e

l'Organizzazione Sindacale C.I.S.L. di Teramo, rappresentata dai sig. *Ugo Mortaruolo*, Segretario Generale C.I.S.L. di Teramo e dal sig. *Alfredo Iozzi*, vice Segretario C.I.S.L. di Teramo;

la Camera Confederale del Lavoro di Teramo, rappresentata dai sig. *Rodolfo Quarchioni* e sig. *Domenico Martella*;

e la Organizzazione Sindacale della U.I.L. di Teramo, rappresentata dal sig. *Rosa Ferruccio*;

e la Organizzazione Sindacale della C.I.S.N.A.L. di Teramo, rappresentata dal sig. *Attanasi Antonio*,

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo di lavoro normativo e salariale da valere per gli operai dipendenti dalle Aziende Industriali del settore della Liquirizia della provincia di Teramo.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI

Per essere assunto, l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 6 della parte IV comune;

3) essere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvista;

4) stato di famiglia, se capo famiglia.

Inoltre è facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pur dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6, che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre, in ogni caso 12 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore compiute.

L'operaio che trascorso il periodo di prova venga confermato, o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 5.

DONNE

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne è regolata dalle disposizioni di legge.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgano le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanale, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 7.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende nelle quali l'orario normale di cui all'art. 6 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti. Agli operai che effettuino l'orario continuato di otto ore, è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 6.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare dalla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni festivi al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI

1)	Lavoro straordinario diurno	20 %
2)	Lavoro festivo (domenica o giorno compensativo	50 %
3)	Lavoro straordinario festivo oltre le otto ore	50 %
4)	Lavoro eseguito nelle festività nazionali	50 %
5)	Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40 %
6)	Lavoro straordinario notturno	40 %
7)	Lavoro a turni notturni	10 %
8)	Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di otto ore iniziato alle 22	40 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga base di fatto (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazioni non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 9;

b) le seguenti festività:

1. Capodanno: 1° genanio;
2. Epifania: 6 gennaio;
3. S. Giuseppe: 19 marzo;
4. Lunedì di Pasqua: mobile;
5. Ascensione: mobile;
6. Corpus Domini: mobile;
7. SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
8. Assunzione: 15 agosto;
9. Ognissanti: 1° novembre;
10. Immacolata Concezione: 8 dicembre;
11. Natale: 25 dicembre;
12. S. Stefano: 26 dicembre;
13. Il giorno del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b)* sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza), intendendonsi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero s'intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali di cui al punto *b)*, qualora essa coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli Industriali ed i Sindacati Provinciali di categoria dei Lavoratori determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno la sua sostituzione con altra giornata.

Art. 11.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato.

Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 12.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata. Qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Art. 13.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate con le parti interessate, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 14.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai, si fa riferimento alle relative tabelle, che formano parte integrante del presente contratto (vedi accordo aggiuntivo in appendice - allegato n. 1).

Art. 15.

APPRENDISTATO

Con riferimento a quanto già in atto su scala aziendale in provincia di Teramo, tenuto conto delle particolari esigenze tecniche della lavorazione del succo di liquirizia ed affini, nonchè del numero e della varietà delle sue confezioni, il periodo massimo di apprendistato per il raggiungimento della qualifica di manipolatrice-confezionatrice di succo di liquirizia ed affini viene fissato in anni quattro.

Per le qualifiche di tagliatore-macinatore; cuocitore-pressatore; pastaio, il periodo massimo di apprendistato viene fissato in anni due.

Sono considerati apprendisti quei giovani che in età fra i 14 ed i 20 anni, vengono per la prima volta assunti al lavoro.

Per gli apprendisti che abbiano già effettuato un periodo di apprendistato non inferiore a tre mesi consecutivi presso aziende con lavorazioni similari, esplicando mansioni analoghe a quelle alle quali debbono essere adibiti nella nuova azienda, il periodo di apprendistato così compiuto verrà computato ai fini della durata dell'apprendistato stesso, sempre che non sia intercorsa una interruzione superiore ai 12 mesi.

I periodi massimi di tempo durante i quali gli apprendisti possono essere adibiti a lavorazioni in serie sono quelli di cui all'allegato n. 2 al presente contratto.

Le prove di idoneità per attribuire agli apprendisti la qualifica professionale verranno effettuate presso gli stabilimenti di produzione, e la Commissione esaminatrice sarà composta come per legge (circolare Ministero Lavoro del 1° febbraio 1955, n. 13/1 VIII *bis* capit. .'

Le prove avranno normalmente luogo nei mesi di aprile e dicembre.

Il datore di lavoro ha il dovere:

a) di curare o da far curare dai suoi dipendenti l'addestramento pratico dell'apprendista;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o mestiere che è soggetto all'apprendistato;

c) di accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari perchè frequenti i corsi per la sua formazione professionale, ai sensi dell'art. 11, lettera *g*) della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

Art. 16.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del 16° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1944, verrà corrisposto una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

— al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

— al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo delle anzianità pregresse al 1° gennaio 1944, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo, in armonia con quanto previsto dal precedente C. N. 12 marzo 1949, si stabilisce che le anzianità comunque risultanti residue alla data del 31 dicembre 1943 (intendendo come tali quelle che per non aver raggiunto i termini precisi per la maturazione dei premi non sono state liquidate) saranno computate nella misura del 50 % e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° genaio 1944.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo e di quelli di cui al 3° comma dell'art. 22 del Contratto Nazionale 12 marzo 1949 non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Chiarimento a verbale

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo

naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 17.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente, gli operai avranno un acconto settimanale, corrispondente al 90 % circa della retribuzione maturata. Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costituiti della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 18.

FERIE

L'operaio che abbia un'anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza) nella misura di:

— dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

— dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112 ore);

— dal 16° anno compiuto di anzianità in poi: 16 giorni (128 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo, ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base, più eventuali aumenti di merito, più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 20.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti, senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo, anch'essi retribuiti, ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e sempre che le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 22.

MATERNITÀ

Per le tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, numero 860.

Art. 23.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 31 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

— giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

— giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 24.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 31, dà diritto all'operaio a percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto — nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità maturata a tale data verrà peraltro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*), *b*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsti dal C. N. di categoria 26 novembre 1938 mezza giornata per ogni anno di anzianità per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Art. 25.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni, l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate delle indennità di licenziamento previste dall'articolo precedente:

1) il 50 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti, salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 % per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per potere aver diritto alla competenza di cui al punto primo, l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno dal servizio: se apprendista, deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto terzo è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il 60° anno di età, se uomo, del 55° anno di età, se donna.

Art. 26.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (art. 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 27.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata, oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (regolamento di fabbrica) che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 28.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntetanno i rapporti con il dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 27, o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino a tre giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 31.

Art. 30.

AMMONIZIONE, MULTA, SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa e della sospensione l'operaio:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo, o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza;

9) che si presti a diverbio litigioso con o senza vie di fatto, sempre che il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, sempre che si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda, o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempre che gli atti relativi debbano essere puniti con punizioni più gravi, in relazione alla entità, o alla gravità, o all'abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è dovoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o in mancanza di questo, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 31.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

A) *con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento*:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi ed alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;

6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 30;

7) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;

B) *senza preavviso e senza indennità di licenziamento*:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;

4) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare, quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12 dell'art. 30, e 4 dell'art. 31-*a*) riguardano la consumazione di prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commette la mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione o la custodia dei prodotti stessi, rientra invece nella disposizione di cui al punto primo dell'art. 31-*b*).

Art. 32.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 33.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggior impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 34.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi fra le parti.

Art. 35.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o alla visita personale all'uscita dallo stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 36.

MINIMI DI PAGA

I minimi di paga sono quelli riportati nelle allegate tabelle:

A) Uomini - *B*) Donne.

Art. 37.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedono particolari necessità familiari e sempre che questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dell'avvenuto decesso.

Art. 38.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art. 11 della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta in calce:

« Art. 11. — Trasporto e sollevamento di pesi.

I carichi di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento di pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:

trasporto a braccia o a spalle:

maschi sotto ai 15 anni, kg. 15;
maschi dai 15-17 anni, kg. 25;
femmine sotto i 15 anni, kg. 5;
femmine dai 15-17 anni, kg. 15;
femmine sopra 17 anni, kg. 20;

b) trasporto con carretto a tre ed a 4 ruote su strada piana:

8 volte i pesi indicati alla lettera *a*), compreso il peso del veicolo;

c) trasporto con carretto su guide di ferro:

20 volte i pesi indicati alla lettera *a*) compreso il peso del veicolo;

per quanto riguarda le donne in istato di gravidanza si applica il divieto prescritto dall'art. 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici ».

Art. 39.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 40.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicato dall'operaio alla Ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'Azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, fermo restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e alle

disposizioni vigenti per gli assegni familiari, avrà diritto alla conservazione del posto con il riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenta sarà considerato dimissionario.

Chiarimento a verbale

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di 4 mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattie o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 41.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva per gli operai che abbiano almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti di indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per invio di licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 42.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro.

Le Aziende, ove esigenze tecniche od ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare chiusi con loro mezzi gli effetti.

Art. 43.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori che in rappresentanza della categoria sono membri di organi direttivi delle organizzazioni sindacali dei lavoratori sia centrali che locali saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di origine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'Azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli Industriali.

Art. 44.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 45.

CESSIONE TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 46.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 47.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro le 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente art. 46, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 48.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali assicurazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori, e in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti associazioni sindacali centrali.

Art. 49.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario dell'Azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 50.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 51.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto andrà in vigore dal 1° ottobre 1959, ed avrà la durata di anni uno. Potrà essere tacitamente rinnovato anno per anno, salvo disdetta che potrà dare una delle parti contraenti a mezzo lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della sua naturale scadenza (30 settembre 1960).

Chiarimento a verbale

Le parti contraenti convengono che qualora il settore della liquirizia venisse regolamentato con accordi su scala nazionale, con richiamo particolare allo spirito della legge « Erga Omes », le parti medesime si adegueranno alla suddetta regolamentazione nazionale.

ALLEGATO 1

Tabella di classificazione delle categorie operaie nell'industria della Liquirizia ed affini

CATEGORIA 1ª - *Specializzati*

Uomini:

a) meccanico esperto nella manutenzione e riparazione di tutti gli impianti e macchinari per l'estrazione, manipolazione e confezione del succo di liquirizia ed affini;

c) meccanico parzialmente esperto.

Donne:

Capo-reparto di manipolazione e confezione, esperta nel funzionamento e nell'uso di tutti i relativi macchinari.

CATEGORIA 2ª *Qualificati*

Uomini:

Operaio tagliatore-macinatore; cuocitore-pressatore; pastaio. Ausiliari: fuochista, autista, sorvegliante, falegname, aiuto-meccanico.

Donne:

Operaia manipolatrice-confezionatrice di succo di liquirizia ed affini, esperta nelle principali operazioni di manipolazione e confezione.

CATEGORIA 3ª - *Comuni*

Uomini:

Manovale specializzato aiutante la precedente categoria.

Donne:

Donna di fatica addetta ai soli lavori di trasporto e pulizia e che non partecipa direttamente al processo produttivo.

CATEGORIA 4ª - *Manovali comuni*

Uomini:

Uomini di fatica addetti ai soli lavori di facchinaggio, trasporto, pulizia, che non partecipano direttamente al processo produttivo.

ALLEGATO 2

Tabella dei tempi massimi durante i quali le apprendiste aspiranti alla qualifica di operaia manipolatrice-confezionatrice di succo di liquirizia ed affini possano essere adibite a lavorazioni in serie.

a) Giorni 60 per la porzionatura per carico presse continue (ivi compresi: taglio, formatura a mano, a macchina, tempera);

b) Giorni 180 per produzione presse continue (compreso: dosaggio per ogni tipo di pasta pura ed affini ed ogni formato, tempera a variazione velocità nastro trasp., tempera trafilati a mezzo tunnel ventilazione, montaggio e smontaggio ogni tipo trafile, scarico e pulizia;

c) Giorni 90 per calibratura trafilati ogni tipo e pasta:

d) Giorni 90 per governo bigliatrice (compreso: alimentazione da fermo e in moto, spurghi ed eliminazione scarti da fermo e in moto, variazione velocità, scarico e pulizia);

e) Giorni 90 per formatura e marcatura, intavolamento (compreso calibratura a mano, cambio marchi ogni grandezza);

f) Giorni 60 per formatura a taglio (compreso ogni tipo formatrice, spurghi, scarti, registro corsa);

g) Giorni 60 per calandratura (compresi ogni tipo pasta, raffinatura calandratura ogni spessore):

h) Giorni 30 per formatura con pastigliatrici;

i) Giorni 120 per conduzione presse continue per liquirizia flessibile (compreso: alimentazione ogni tipo tasta, variazione velocità, pesatura campioni, montaggio e smontaggio ogni tipo trafile ed accessori, scarico e pulizia);

l) Giorni 30 per taglio in moto ogni formato liquirizia flessibile;

m) Giorni 90 per carico e scarico camere essiccazione (compreso: spostamenti tra le varie camere per la stagionatura, regolazione temperatura e ventilazione, governo vari formati durante l'essicazione, eliminazione scarti);

n) Giorni 15 per bassinatura per lucidazione - aromatizzazione (compreso: carico e scarico, dosaggio essenze);

o) Giorni 120 per bassinatura per a confettare (compreso; ingrossamento per ogni tipo di anime, dosaggio, essenze, regolazione impianto termico e di ventilazione, carico, scarico e pulizia, possibilmente raffinatura);

p) Giorni 30 per lucidatura a caldo (compreso: carico e scarico camera, regolazione vapore per ogni formato, governo materiale da essicare);

q) Giorni 90 per confezionamento completo imballaggi metallici (compreso: dosaggio granulati con approssimazione di un grammo, chiusura anche di imballaggi difettosi, sigillatura, eliminazione scarti, inscatolamento);

r) Giorni 90 per confezionamento completo imballaggi in materia plastica termosaldabile (compreso: controllo dosaggio e rettifica peso eliminazione scarti, termosaldatura con regolazione calorie e durata occhiellatura, inscatolamento);

s) Giorni 60 per confezionamento completo imballaggi di carta (compreso: dosaggio granulati con buona approssimazione, zighirinatura governo zighirinatrice, inscatolamento);

t) Giorni 120 per inscatolamento ogni tipo di formati nudi, impacchettamento previ eventuali lavori di finitura, come avvolgimento fettucce, unione di più formati, ecc. numerazione pezzi;

u) Giorni 90 per porzionamento imballaggi di cartone (compreso: dosaggio granulati con approssimazione di 1 grammo, avvolgimento in cellophane per ogni tipo di imballo, inscatolamento);

z) Giorni 180 per aiuto alle spedizioni (compreso: conoscenza completa tipi di imballaggi ed involucri di imballo, preparazione di ordini e controllo, accorgimenti di incassamento e di imballo speciale per confezioni delicate, numerazione e controllo):

a/all) Giorni 180 per pressatura-formatura di laminati alluminio per la fabbricazione di imballaggi metallici per confezioni liquirizia (compreso: alimentazione a mano, continuo ed accurato controllo di produzione, eliminazione scarti, accorgimenti di centratura anche su imperfezioni litografiche, variazione di pressione a seconda spessore attrezzatura gradini appoggio, lubrificazione pulizia);

b/all) Giorni 120 bordatura imballaggi (compreso: alimentazione a mano e pressione a pedale, controllo continuo di produzione, registro pressione rocchetti, lubrificazione, pulizia):

c/all) Giorni 60 per bucatura, schiacciatura ribattitura su imballi alluminio e profilati ottone per accessori reclamistici;

d/all) Giorni 60 per taglio e rifilatura lastre alluminio e tagli in genere di profilato (compreso: alimentazione a mano, registratura battenti di arresto, lubrificazione, pulizia).

ALLEGATO 3

Tabella di retribuzione giornaliera delle categorie operaie nell'industria della Liquirizia ed affini

La retribuzione sarà quella sotto riportata e deve intendersi comprensiva della paga base conglobata, della vigente indennità di contingenza, ecc.

Resta inteso che la retribuzione verrà maggiorata di tutti gli eventuali futuri scatti di contingenza:

	Oltre 20 anni lire	da 18 a 20 lire	da 16 a 18 lire	da 14 a 16 lire
A) UOMINI:	—	—	—	—
Categoria 1ª *a*) .	1.400	—	—	—
» 1ª *b*) .	1.300	—	—	—
» 2ª . .	1.150	1.050	1.000	820
» 3ª . .	1.050	1.000	900	800
» 4ª . .	1.020	950	850	780
Apprendisti . .	—	950	800	750
B) DONNE:				
Categoria 1ª . .	900	—	—	—
» 2ª . .	770	700	620	610
» 3ª . .	750	680	610	600
Apprendiste . .	—	630	550	500

Visti il contratto e le tabelle da 1 a 3 che precedono.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151116) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C